



Vertrag Nr. 30109 vom 21.10.2022

**ARBEITSVERTRAG ALS FÜHRUNGSKRAFT
ZWEITER EBENE**

abgeschlossen zwischen

der Autonomen Provinz Bozen, Steuernummer 00390090215, vertreten durch den Direktor der Abteilung Personal p.t. Albrecht Matzneller, geboren am [REDACTED] Steuernummer [REDACTED] mit Sitz in 39100 Bozen, Silvius-Magnago-Platz 1 (nachfolgend auch „Arbeitgeberin“ genannt),

und

Herr PERINI STEFANO, geboren am [REDACTED] Steuernummer [REDACTED] (nachfolgend „Führungskraft“ genannt).

Die Vertragsparteien schicken Folgendes voraus:

mit dem gegenständlichen Arbeitsvertrag als Führungskraft zweiter Ebene wird die Neuordnung der Führungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen laut Landesgesetz vom 21. Juli 2022, Nr. 6 (nachfolgend Landesgesetz Nr. 6/2022 genannt) umgesetzt;

die Führungskraft weist die Qualifikation als Führungskraft zweiter Ebene auf;

die Führungskraft wurde mit Dekret des Ressortdirektors Nr. 19120 vom 21.10.2022 für den Zeitraum vom 05.08.2022 bis zum 04.08.2026 zur Führungskraft zweiter Ebene folgender Organisationseinheit ernannt: AFI-IPL Arbeitsförderungsinstitut;

infolge der Erteilung des obgenannten Führungsauftrages ist die Führungskraft gemäß Art. 2 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 in der zweiten Ebene des einheitlichen Führungsstellenplans der Autonomen Provinz Bozen eingetragen;

gemäß Art. 7 Absatz 2 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 geht mit der Auftragserteilung ein individueller Arbeitsvertrag einher;

auf das mit vorliegendem Vertrag geregelte Arbeitsverhältnis finden die zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden bereichsübergreifenden Kollektivverträge (BÜKV) sowie Bereichskollektivverträge (BV) Anwendung, auch was die Auflösungsgründe des Arbeitsverhältnisses und die Kündigungstermine betrifft; es handelt sich derzeit, sofern infolge des Inkrafttretens des neuen Landesgesetzes Nr. 6/2022 noch anwendbar, insbesondere um den BÜKV vom 17.09.2003, den BÜKV vom 05.07.2007, den BV vom 11.11.2009 und den BÜKV vom 19.06.2018 und, soweit nicht anders bestimmt und anwendbar, um den BÜKV

Contratto n. 30109 del 21.10.2022

**CONTRATTO DI LAVORO DI DIRIGENTE
DI SECONDA FASCIA**

stipulato fra

la Provincia Autonoma di Bolzano, Codice fiscale 00390090215, rappresentata dal Direttore della Ripartizione Personale p.t. Albrecht Matzneller, nato il [REDACTED] codice fiscale [REDACTED] con sede a 39100 Bolzano, Piazza Silvius Magnago 1 (in seguito anche nominata “datrice di lavoro”),

e

Il sig. PERINI STEFANO, nato il [REDACTED] codice fiscale [REDACTED] (di seguito nominato “il dirigente”).

Le parti contrattuali premettono quanto segue:

con il presente contratto di lavoro quale dirigente di seconda fascia trova applicazione il riordino della dirigenza della Provincia Autonoma di Bolzano ai sensi della legge provinciale del 21 luglio 2022, n. 6 (in seguito nominata legge provinciale n. 6/2022);

il dirigente ha la qualifica di dirigente di seconda fascia;

il dirigente è stato incaricato con decreto del direttore di dipartimento n. 19120 del 21.10.2022 per il periodo dal 05.08.2022 fino al 04.08.2026 quale dirigente di seconda fascia della seguente struttura organizzativa: AFI-IPL Istituto per la Promozione dei Lavoratori;

a seguito del conferimento del suddetto incarico dirigenziale, il dirigente è iscritto nella seconda fascia del ruolo unico della dirigenza della Provincia Autonoma di Bolzano ai sensi dell'art. 2 della legge provinciale n. 6/2022;

ai sensi dell'art. 7, comma 2, della legge provinciale n. 6/2022 il provvedimento di incarico è accompagnato da un contratto individuale di lavoro;

al rapporto di lavoro regolato dal presente contratto di lavoro trovano applicazione i contratti collettivi intercompartimentali (CCI) ed i contratti collettivi di comparto (CC) nel tempo vigenti, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso; trattasi attualmente in particolare, ed in quanto ancora applicabili dopo l'entrata in vigore della legge provinciale n. 6/2022, dei CCI del 17.09.2003 e del 05.07.2007 nonché del CC dell'11.11.2009 e del CCI del 19.06.2018 e, se non diversamente stabilito e applicabile, del CCI del personale provinciale del 12.02.2008 e del CC del 04.07.2002; le parti contrattuali risultano dagli



des Landespersonals vom 12.02.2008 und den BV vom 04.07.2002; die Vertragsparteien der genannten Kollektivverträge sind in den unterzeichneten Originalverträgen angeführt, die auf der Internetseite „Kollektivvertragsverhandlungen/Personal/Autonomie Provinz Bozen-Südtirol“ oder im Amtsblatt der Autonomen Region Trentino-Südtirol veröffentlicht sind;

die Landesregierung hat mit Beschluss vom 14. Juni 2022, Nr. 402 dem Direktor der Abteilung Personal die Befugnisse zum Abschluss der Arbeitsverträge für Führungskräfte übertragen.

Dies vorausgeschickt, wird folgender Arbeitsvertrag als Führungskraft zweiter Ebene abgeschlossen:

Art. 1 Vertragsgegenstand

1. Dieser Vertrag regelt das unbefristete Arbeitnehmersverhältnis als Führungskraft zweiter Ebene des Herrn PERINI STEFANO mit der Autonomen Provinz Bozen ab dem 05.08.2022.

2. Das vormals bestehende Arbeitsverhältnis mit der Autonomen Provinz Bozen ist ab dem 05.08.2022 aufgelöst, ebenso der vormals bestehende Arbeitsvertrag über einen Führungsauftrag.

3. Der Führungskraft obliegt für die Dauer des ihr erteilten Führungsauftrages die fachliche, finanzielle und Verwaltungsführung der ihr zugewiesenen Organisationseinheit. Sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse unter Einhaltung der politisch-administrativen Vorgaben der Landesregierung unabhängig wahr. Sie ist für die im Rahmen der ihr vom Gesetz zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse für das Erreichen der Ziele, die Umsetzung der Programme, die Anwendung der Richtlinien und die Einhaltung der von der Landesregierung festgelegten Prioritäten verantwortlich.

Die Führungskraft zweiter Ebene erfüllt für die Dauer des ihr erteilten Führungsauftrages all jene spezifischen Aufgaben, welche zur Ausführung desselben von den geltenden Bestimmungen vorgesehen sind. Die spezifischen Aufgaben der Führungskraft zweiter Ebene sind insbesondere enthalten im II. Titel 1. Abschnitt des Landesgesetzes Nr. 6/2022 sowie in den geltenden Durchführungsverordnungen. Die spezifischen Ziele sind Gegenstand einer eigenen Vereinbarung (siehe Art. 2 des vorliegenden Arbeitsvertrages).

4. Jede Führungskraft hat grundsätzlich einen Anspruch auf einen Führungsauftrag. Besteht der mit diesem Vertrag einhergehende Führungsauftrag nicht mehr und ist die Führungskraft ohne Führungsauftrag, findet Art. 13 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 Anwendung, wonach die Führungskraft bis zum Zeitpunkt einer neuen Auftragserteilung oder der Streichung aus dem einheitlichen Führungsstellenplan zur Verfügung steht. Die

originali dei contratti firmati che sono pubblicati sul sito internet “contrattazione collettiva/Personale/Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige” oppure nel Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol;

la Giunta Provinciale ha delegato con delibera del 14 giugno 2022, n. 402 al direttore della Ripartizione Personale la firma dei contratti di lavoro del personale dirigenziale.

Ciò premesso, è stipulato il seguente contratto di lavoro quale dirigente di seconda fascia:

Art. 1 Oggetto contrattuale

1. Il presente contratto disciplina a partire dal 05.08.2022 il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale dirigente di seconda fascia del sig. PERINI STEFANO con la Provincia Autonoma di Bolzano.

2. Il rapporto di lavoro esistente in precedenza con la Provincia Autonoma di Bolzano è risolto a decorrere dal 05.08.2022, come anche il precedente contratto di lavoro di incarico dirigenziale.

3. Al dirigente è attribuita per la durata dell'incarico dirigenziale conferitogli la gestione tecnica, finanziaria e amministrativa della struttura organizzativa a lui assegnata. Il dirigente svolge in autonomia le sue funzioni ed i suoi compiti nel rispetto degli indirizzi politico-amministrativi della Giunta provinciale. Il dirigente risponde nell'ambito delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti dalla legge, del raggiungimento degli obiettivi, dell'attuazione dei programmi, dell'applicazione delle direttive e dell'osservanza delle priorità definite dalla Giunta provinciale.

Il dirigente di seconda fascia svolge, per la durata dell'incarico dirigenziale conferitogli, tutti i compiti specifici previsti per la sua esecuzione dalle disposizioni vigenti. I compiti specifici del dirigente di seconda fascia sono in particolare indicati, nel titolo II, capo I, della legge provinciale n.6/2022 e nei vigenti regolamenti per l'esecuzione. Gli obiettivi specifici sono oggetto di un apposito accordo (si veda articolo 2 del presente contratto di lavoro).

4. In linea di principio, ogni dirigente ha diritto a un incarico dirigenziale. Nel caso in cui l'incarico dirigenziale connesso al presente contratto non sussista più e il dirigente sia privo di un incarico dirigenziale, si applica l'articolo 13 della legge provinciale n. 6/2022, in base al quale il dirigente è a disposizione fino al conferimento di un nuovo incarico o fino alla cancellazione dal ruolo unico della dirigenza. Il dirigente è destinato allo



Führungskraft wird mit der Ausübung unterstützender Tätigkeiten bei ihrer Verwaltung, oder, mit ihrem Einverständnis, bei Körperschaften ohne Gewinnabsichten betraut und ist zur Teilnahme an den Verfahren für die Erteilung von Führungsaufträgen verpflichtet.

5. Vorbehaltlich der Bestimmungen im Bereich der Vorbeugung der Korruption, hat die Führungskraft ohne Führungsauftrag auch das Recht auf unbezahlten Wartestand und damit auf Aussetzung der Zurverfügungstellung, um Aufträge bei anderen Verwaltungen oder bei Gesellschaften zu übernehmen, an denen öffentliche Verwaltungen beteiligt sind, oder um im Privatsektor zu arbeiten.

Art. 2 Vereinbarung über die zu erreichenden Ziele

1. Die Ziele und Ergebnisse, die während des Jahres zu erreichen sind, werden zwischen der Führungskraft und dem/der jeweiligen Vorgesetzten zu Beginn des entsprechenden Jahres im Rahmen eines persönlichen Gesprächs vereinbart. Genannte Vereinbarung bildet die Grundlage für die Beurteilung der Leistungen der Führungskraft.

Art. 3 Dienstantritt und Probezeit

1. Da die Führungskraft bei Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 6/2022 bereits die Führungsposition als Direktor des Arbeitsförderungsinstitutes innehat, ist kein neuer Dienstantritt erforderlich. Eine Probezeit wird einvernehmlich ausgeschlossen, wenn die Führungskraft die Probezeit des vorhergehenden, nunmehr aufgelösten, Führungsvertrages bestanden hat. Wenn die Probezeit des vorhergehenden Führungsvertrages bei Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 6/2022 nicht abgelaufen ist, gilt für vorliegenden Arbeitsvertrag ab 05.08.2022 eine Probezeit von sechs Monaten effektiven Dienstes, die um die bereits abgelaufene Probezeit des vorhergehenden Führungsvertrages reduziert wird. Abwesenheiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

Art. 4 Dauer des Arbeitsverhältnisses und Vertragsauflösung

1. Der vorliegende Arbeitsvertrag der Führungskraft ist unbefristet.

2. Die Auflösung des Arbeitsvertrages erfolgt in den von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Fällen, und insbesondere:

- a) im Falle des Rücktritts vom Arbeitsvertrag der Führungskraft während der eventuellen Probezeit;
- b) im Falle des Rücktritts vom Arbeitsvertrag der Arbeitgeberin während der eventuellen Probezeit;
- c) bei Erreichen der geltenden Höchstaltersgrenze für die Versetzung in den Ruhestand;

svolgimento di attività di supporto presso l'amministrazione di appartenenza o, con il suo consenso, presso enti senza scopo di lucro ed è obbligato a partecipare alle procedure di conferimento di incarichi dirigenziali.

5. Fatta salva la normativa sull'anticorruzione, il dirigente senza incarico dirigenziale ha anche diritto a essere posto in aspettativa senza assegni, e quindi alla sospensione del periodo di disponibilità, per assumere incarichi in altre amministrazioni o in società partecipate dalle amministrazioni pubbliche o per svolgere attività lavorativa nel settore privato.

Art. 2 Accordo sugli obiettivi da conseguire

1. Gli obiettivi ed i risultati da raggiungere nel corso del periodo annuale sono oggetto di un accordo che interviene fra il dirigente ed il rispettivo/la rispettiva superiore all'inizio del relativo anno solare nel contesto di un colloquio personale. Tale accordo costituisce la base di valutazione delle prestazioni del dirigente.

Art. 3 Assunzione del servizio e periodo di prova

1. Considerato che il dirigente all'atto di entrata in vigore della legge provinciale n. 6/2022 assume già la posizione dirigenziale di Direttore istituto promozione lavoratori, non è prevista un'ulteriore assunzione del servizio. Un nuovo periodo di prova è escluso d'intesa tra le parti se il dirigente ha già superato il periodo di prova del precedente contratto dirigenziale ora risolto. Se il periodo di prova del precedente contratto dirigenziale all'atto di entrata in vigore della legge provinciale n. 6/2022 non fosse completamente decorso, al presente contratto di lavoro si applica, a partire dal 05.08.2022, un periodo di prova di sei mesi di servizio effettivo ridotto del periodo di prova già decorso del precedente contratto dirigenziale. I periodi di assenza dal servizio, escluso quello per ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

Art. 4 Durata del rapporto contrattuale e risoluzione del contratto

1. Il presente contratto di lavoro del dirigente è a tempo indeterminato.

2. Il contratto di lavoro si risolve nei casi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, nei seguenti casi:

- a) in caso di recesso dal contratto di lavoro del dirigente durante l'eventuale periodo di prova;
- b) in caso di recesso dal contratto di lavoro della datrice di lavoro durante l'eventuale periodo di prova;
- c) al raggiungimento dei vigenti limiti di età per il collocamento a riposo d'ufficio;



d) bei Kündigung des vorliegenden Arbeitsvertrages seitens der Führungskraft;

e) bei Antrag der Führungskraft auf Streichung aus dem einheitlichen Stellenplan (Art. 3, Absatz 2 des Landesgesetzes Nr. 6/2022), mit welchem die gleichzeitige Kündigung seitens der Führungskraft des vorliegenden Arbeitsvertrages einhergehen muss (siehe Art. 6 des vorliegenden Vertrages);

f) bei Entlassung der Führungskraft infolge eines Disziplinarverfahrens, auch in den von Art. 12, Abs. 1 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 vorgesehenen Fällen von grobem oder wiederholtem Fehlverhalten;

g) bei Dienstenthebung, wenn die Führungskraft krankheitshalber dienstunfähig geworden ist oder, nach Ablauf der Höchstdauer der Abwesenheit wegen Krankheit, den Dienst aus Gesundheitsgründen nicht wieder aufnehmen kann, falls die Führungskraft, auf Antrag, nicht andere Aufgaben ausüben kann;

h) bei Ableben der Führungskraft.

3. Im Sinne der Art. 12 und Art. 13 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 wird eine beanstandete Führungskraft ohne Auftrag nach Ablauf von drei Jahren und eine unbeanstandete Führungskraft ohne Auftrag nach Ablauf von sechs Jahren aus dem einheitlichen Führungsstellenplan gestrichen. Auf die Führungskraft des vorliegenden Arbeitsvertrages kommt genannte Regelung nicht zur Anwendung (Art. 22 Absatz 8 des Landesgesetzes Nr. 6/2022).

4. Die Dauer des jeweiligen Führungsauftrages ist in der Maßnahme zur Erteilung desselben angeführt. Bei begründeter organisatorischer oder funktionaler Notwendigkeit kann der Führungsauftrag, unter Berücksichtigung der spezifischen Fachkompetenz, einer Rotation oder einem Wechsel, auch vor Ablauf des Auftrages, unterliegen.

Art. 5 Wiedereingliederung im Stellenplan der Verwaltung

1. Für den Fall der Streichung, auch auf Antrag, aus dem einheitlichen Führungsstellenplan, kann die Führungskraft gemäß Art. 3 Absatz 2 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 die Wiedereingliederung in den Stellenplan der Verwaltung, der sie angehört, beantragen und wird, sofern sie im Besitz der allgemeinen Voraussetzungen für den Zugang zum Landesdienst ist und kein Aufnahmeverbot besteht, als Bediensteter ohne Qualifikation einer Führungskraft wiederingestellt. Die wiederaufgenommene ehemalige Führungskraft wird in der Regel in das Berufsbild eingestuft, welches Gegenstand des vormals mit der Arbeitgeberin bestehenden Arbeitsverhältnisses war (Art. 38, 5. Absatz des Dekretes des Landeshauptmannes vom 2. September 2013, Nr. 22). Der wiederaufgenommenen ehemaligen Führungskraft wird das erworbene Dienstalter

d) in caso di dimissioni da parte del dirigente;

e) in caso di istanza di cancellazione dal ruolo unico della dirigenza (articolo 3, comma 2, della legge provinciale n. 6/2022), che deve essere accompagnata dalle contestuali dimissioni del dirigente (vedi articolo 6 del presente contratto);

f) in caso di licenziamento del dirigente in seguito a procedimento disciplinare, anche nelle ipotesi previste dall' art. 12, comma 1, della legge provinciale n. 6/2022 di responsabilità particolarmente grave o reiterata;

g) in caso di dispensa dal servizio, se il dirigente è divenuto inabile al servizio per motivi di salute oppure, scaduto il periodo massimo di assenza per malattia, risulti non idoneo per infermità o inabilità a riprendere il servizio, ove non sia possibile utilizzarlo, su domanda, in altri compiti;

h) per decesso del dirigente.

3. Ai sensi degli articoli 12 e 13 della legge provinciale n. 6/2022, un dirigente senza incarico è cancellato dal ruolo unico della dirigenza dopo tre anni se è con demerito e dopo sei anni se è senza demerito. Al dirigente parte del presente contratto tale disciplina non trova applicazione (art. 22, comma 8, della legge provinciale n. 6/2022).

4. La durata dello specifico incarico dirigenziale è indicata nel relativo provvedimento di incarico. Per motivate esigenze organizzative o funzionali, tenuto conto delle professionalità specifiche, l'incarico dirigenziale può essere soggetto a rotazione o a modifica, anche prima della scadenza dell'incarico.

Art. 5 Ricollocamento nel ruolo dell'amministrazione

1. In caso di cancellazione, anche su richiesta, dal ruolo unico della dirigenza, il dirigente può fare richiesta di ricollocamento nel ruolo dell'amministrazione di appartenenza ai sensi dell'art. 3, comma 2 della legge provinciale n. 6/2022 ed è ricollocato come dipendente senza qualifica dirigenziale se è in possesso dei requisiti generali per l'accesso all'impiego provinciale e se non sussiste un divieto di assunzione. L'ex dirigente riammesso in servizio è di regola inquadrato nel profilo professionale oggetto del rapporto di lavoro in precedenza esistente con la datrice di lavoro (art. 38, comma 5, del decreto del Presidente della Provincia del 2 settembre 2013, n. 22). All'ex dirigente riammesso in servizio è riconosciuta l'anzianità maturata.



anerkannt.

Art. 6
Kündigungsfristen
und -entschädigungen sowie
Auflösung von Rechts wegen
des Arbeitsvertrages

1. Die Kündigung ist von Art. 6 des BV vom 11.11.2009 geregelt und muss schriftlich erfolgen. Bei Kündigung des vorliegenden Arbeitsvertrages muss die Führungskraft eine Frist von drei Monaten einhalten oder eine Kündigungsentschädigung bezahlen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Frist verkürzt oder aufgehoben werden. Dieselbe Frist gilt auch im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages durch die Arbeitgeberin (z.B. bei Anwendung der Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der Kündigungsfrist), außer bei fristloser Entlassung gemäß Art. 38 des Landesgesetzes Nr. 6/2015. Auch die für die Arbeitgeberin geltende Kündigungsfrist von drei Monaten kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder aufgehoben werden. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt oder ab Kenntnisnahme des Rücktritts. Die Kündigungsentschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist durch die Führungskraft oder die Arbeitgeberin entspricht, gemäß Art. 6 des BV vom 11.11.2009, der für den nicht eingehaltenen Kündigungszeitraum zustehenden Bruttogesamtbesoldung. Während der eventuellen Probezeit können beide Seiten ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Zahlung einer Entschädigung vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Arbeitgeberin muss entsprechend begründet sein. Im Falle eines Antrags auf Streichung aus dem Führungskräfteverzeichnis muss die Führungskraft zusätzlich ihre Kündigung, unter Einhaltung der diese betreffenden Bestimmungen, einreichen.

2. Die Auflösung des Arbeitsvertrages von Rechts wegen ist keine Kündigung der Arbeitgeberin, sodass Absatz 1 des vorliegenden Artikels in genanntem Fall nicht zur Anwendung kommt: Die Arbeitgeberin teilt der Führungskraft die eingetretene Vertragsauflösung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder die Zahlung einer Kündigungsentschädigung mit.

Art. 7
Dienstsitz

1. Die Führungskraft verrichtet ihren Dienst in Bozen, am Sitz der Organisationseinheit, die ihr laut dem in den Prämissen angeführten Führungsauftrag anvertraut ist. Nachfolgend wechselt der Dienstsitz der Führungskraft flexibel an den Sitz (Hauptsitz im Falle von mehreren Dienststellen) jener Organisationseinheit, welche ihr im jeweiligen Führungsauftrag oder im Zuge der jeweiligen Zurverfügungstellung zugewiesen wird.

Art. 8

Art. 6
Termini ed indennità di preavviso delle
dimissioni/ del licenziamento
nonché risoluzione di diritto
del contratto di lavoro

1. Il recesso dal contratto di lavoro è regolato dall'art. 6 del CC dell'11.11.2009 e deve avere la forma scritta. In caso di dimissioni dal presente contratto di lavoro il dirigente deve rispettare un termine di preavviso di tre mesi o pagare un'indennità di preavviso. Il termine può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti. Il medesimo termine di preavviso si applica anche in caso di risoluzione del contratto di lavoro da parte della datrice di lavoro (ad esempio in applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso), tranne nel caso di licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art. 38 della legge provinciale n. 6/2015. Anche il termine di preavviso di tre mesi cui è tenuta la datrice di lavoro può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti. Il termine di preavviso decorre dal ricevimento o dalla data di presa conoscenza del recesso. In caso di mancato rispetto del termine di preavviso da parte del dirigente o della datrice di lavoro l'indennità di preavviso è pari alla retribuzione lorda complessiva dovuta per il periodo di preavviso non osservato, ai sensi dell'art. 6 del CC dell'11.11.2009. Durante l'eventuale periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di pagamento di indennità. Il recesso dell'Amministrazione deve essere adeguatamente motivato. In caso di richiesta di cancellazione dal ruolo unico della dirigenza il dirigente deve presentare anche le dimissioni in conformità alle disposizioni in materia.

2. La risoluzione di diritto del contratto di lavoro non è un licenziamento della datrice di lavoro, per cui il comma 1 del presente articolo in tale ipotesi non trova applicazione: La datrice di lavoro comunica al dirigente l'avvenuta risoluzione del contratto senza il rispetto di un termine di preavviso oppure il pagamento di un'indennità di preavviso.

Art. 7
Sede di servizio

1. Il dirigente svolge il suo servizio presso la sede della struttura organizzativa a lui affidata con l'incarico dirigenziale indicato nelle premesse a Bolzano. Successivamente la sede di servizio segue in modo flessibile la sede (sede principale in caso di più sedi) della struttura organizzativa a lui assegnata con il rispettivo incarico dirigenziale oppure con il rispettivo collocamento in disponibilità.

Art. 8



Arbeitszeiten und Arbeitszeitgestaltung, agiles Arbeiten (Smart Working)

1. Die bei Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 6/2022 für die Führungskraft geltende wöchentliche Arbeitszeit ist bestätigt, solange die entsprechenden Voraussetzungen bestehen. Eventuelle Änderungen erfolgen mit schriftlicher Zusatzvereinbarung.
2. Die Arbeitszeitgestaltung der Führungskraft, auch im Falle von Teilzeit, richtet sich gemäß Art. 5 des BÜKV vom 05.07.2007 nach den dienstlichen Erfordernissen des jeweiligen Aufgabenbereiches, wobei die im Bereichsvertrag vorgesehenen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. Sie wird gemäß Art. 12 des BV vom 11.11.2009 mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten unter Beachtung der dort vorgesehenen Grundsätze vereinbart.
3. Bis zum Abschluss des neuen BÜKV wird das für das entsprechende Jahr zur Verfügung stehende bezahlte Überstundenkontingent mit der Führungskraft bei der Festsetzung der jährlichen Ziele vereinbart.
4. Die Arbeitszeit wird, falls kollektivvertraglich vorgesehen, elektronisch erfasst.
5. Die agile Arbeit (Smart Working) der Führungskraft setzt eine individuelle Vereinbarung mit der Arbeitgeberin voraus. Die Rahmenbestimmungen zur agilen Arbeit sind bei Unterzeichnung des vorliegenden Arbeitsvertrages von Art. 19/bis des BÜKV vom 12. Februar 2008 geregelt.

Art.9 Besoldung

1. Der Führungskraft mit Führungsauftrag steht gemäß Art. 19 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 eine Bruttobesoldung zu, die aus der Grundentlohnung, dem mit dem jeweiligen Führungsauftrag verbundenen Positionsgehalt (wiederum zusammengesetzt aus einem fixen und einem variablen Teil) und dem Ergebnisgehalt besteht.
2. Der unbeanstandeten Führungskraft ohne Führungsauftrag in Zurverfügungstellung steht gemäß Artikel 13 Absatz 3 und Artikel 19 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 eine Bruttobesoldung zu, die aus der Grundentlohnung und dem fixen Teil des Positionsgehaltes besteht.
3. Der beanstandeten Führungskraft ohne Führungsauftrag in Zurverfügungstellung steht gemäß Art. 12 und 19 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 eine Bruttobesoldung zu, die ausschließlich aus der Grundentlohnung besteht.
4. Die Besoldung wird für sämtliche Funktionen und Aufgaben entrichtet, die der Führungskraft auf der Grundlage des Landesgesetzes Nr. 6/2022 zugewiesen werden, sowie für alle Aufträge, die ihr Kraft ihres Amtes oder von Ihrer Arbeitgeberin, oder auf der Grundlage der Namhaftmachung durch diese, erteilt werden. Für die Übernahme von Aufträgen zusätzlich zum ausgeübten Auftrag steht der Führungskraft gemäß Art. 20 des

Carico di lavoro ed articolazione del lavoro lavoro agile (smart working)

1. L'orario di lavoro settimanale del dirigente vigente all'atto di entrata in vigore della legge provinciale n.6/2022 è confermato purché sussistano le rispettive condizioni. Eventuali modifiche sono fissate con accordo scritto separato.
2. Ai sensi dell'art. 5 del CCI del 05.07.2007, l'articolazione dell'orario di lavoro del dirigente, anche in caso di lavoro a tempo parziale, è finalizzata al soddisfacimento delle esigenze della rispettiva struttura, nel rispetto delle condizioni quadro fissate nel contratto di comparto. Ai sensi dell'art. 12 del CC dell'11.11.2009, l'articolazione dell'orario di lavoro è concordata con il rispettivo/la rispettiva superiore, tenuto conto dei principi ivi previsti.
3. Fino alla stipula del nuovo contratto collettivo intercompartimentale, il contingente delle ore di lavoro straordinario retribuito disponibile per il rispettivo anno viene concordato con il dirigente in sede di determinazione degli obiettivi annuali.
4. L'orario di lavoro è rilevato elettronicamente, qualora previsto da contratto collettivo.
5. Il lavoro agile (smart working) da parte del dirigente presuppone un accordo individuale con la datrice di lavoro. La disciplina quadro relativa al lavoro agile all'atto di firma del presente contratto di lavoro è contenuta nell'art. 19/bis del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008.

Art. 9 Retribuzione

1. Al dirigente con incarico dirigenziale spetta ai sensi dell'art. 19 della legge provinciale n. 6/2022 una retribuzione lorda composta dal trattamento fondamentale, dalla retribuzione di posizione associata al rispettivo incarico dirigenziale (a sua volta composta da una parte fissa e da una parte variabile) nonché dalla retribuzione di risultato.
2. Al dirigente senza demerito privo di incarico collocato in disponibilità compete ai sensi dell'art. 13, comma 3 e dell'art. 19 della legge provinciale n. 6/2022 una retribuzione lorda composta dal trattamento fondamentale e dalla parte fissa della retribuzione di posizione.
3. Al dirigente con demerito privo di incarico collocato in disponibilità compete ai sensi dell'art. 12 e dell'art. 19 della legge provinciale n. 6/2022 una retribuzione lorda composta soltanto dal trattamento fondamentale.
4. La retribuzione remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti al dirigente in base a quanto previsto dalla legge provinciale n. 6/2022, nonché qualsiasi incarico a lui conferito in ragione del suo ufficio o comunque conferito dalla sua datrice di lavoro o su designazione della stessa. Per l'assunzione di incarichi aggiuntivi rispetto a quello ricoperto, al dirigente compete ai sensi dell'art. 20 della legge provinciale n. 6/2022 un incremento



Landesgesetzes Nr. 6/2022 eine Erhöhung des Ergebnisgehaltes zu. Von Dritten geschuldete Entgelte für zusätzliche Aufträge werden direkt an die Arbeitgeberin gezahlt.

5. Die Grundentlohnung, das Positionsgehalt sowie das Ergebnisgehalt werden erst nach Unterzeichnung des vorliegenden Vertrages mit BÜKV geregelt, sodass die Absätze 1-4 des vorliegenden Artikels erst nach Abschluss desselben zur Anwendung kommen. Für die Übergangszeit sieht Art. 19 Absatz 5 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 vor, dass sowohl für die Grundentlohnung als auch für die Zusatzentlohnung die Bestimmungen der bei Inkrafttreten des genannten Gesetzes geltenden Kollektivverträge Anwendung finden. Somit erhält die Führungskraft für die Ausübung des in den Prämissen angeführten Führungsauftrages im Übergangswege, bis zum Inkrafttreten der neuen kollektivvertraglichen Regelung und der damit verbundenen Umsetzung der Absätze 1-4 des vorliegenden Artikels, mit Wirkung zum 05.08.2022, die zuletzt erhaltene Entlohnung, sofern die damit verbundenen Aufgaben ausgeübt werden.

6. Der Führungskraft stehen für die Ausübung des in den Prämissen angeführten Führungsauftrages, im Übergangswege und bis zum Inkrafttreten der neuen kollektivvertraglichen Regelung, zudem die eventuelle Entlohnung der Überstunden sowie die jährliche Ergebniszulage zu, deren Modalitäten und Kriterien der Zuerkennung im BÜKV vom 17.09.2003 bzw. im BV vom 11.11.2009 festgelegt sind.

7. Nach Inkrafttreten des neuen BÜKV wird die konkrete Bruttobesoldung des einzelnen Führungsauftrages oder der Zurverfügungstellung neu festgelegt.

8. Allgemeine wirtschaftliche Erhöhungen sowie die Zuerkennung etwaiger zusätzlicher Lohnelemente stellen keine Vertragsänderung dar.

9. Die Besoldung wird der Führungskraft, ausgehend von der kollektivvertraglich festgelegten Jahresbruttobesoldung, als monatliche durchschnittliche Bruttobesoldung zur Kenntnis gebracht. Der Zeitraum, der monatlich konkret entlohnt wird, entspricht dem jeweiligen Kalendermonat. Die konkrete monatliche Besoldung wird zudem in allen von den Bestimmungen vorgesehenen Fällen, die zu einer Gehaltskürzung führen (z.B. Teilzeit, Disziplinarstrafe der Gehaltskürzung), entsprechend gekürzt.

10. Die Besoldung wird normalerweise jeweils am 27. Tag des Monats, auf das sich die Arbeitsleistung bezieht, ausbezahlt oder am letzten Werktag vor dem 27. Tag, wenn dieser auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt. Das dreizehnte Monatsgehalt wird, zusammen mit der monatlichen Besoldung für Dezember, am 18. Dezember beziehungsweise am letzten Werktag vor dem 18. Dezember ausbezahlt, wenn dieser auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt. Die

della retribuzione di risultato. I compensi dovuti da terzi sono corrisposti direttamente alla datrice di lavoro.

5. Il trattamento fondamentale, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono disciplinati con CCI soltanto dopo la firma del presente contratto, per cui i commi 1-4 del presente articolo trovano applicazione soltanto in seguito alla stipula dello stesso. Per il periodo di transizione l'art. 19, comma 5, della legge provinciale n. 6/2022 dispone che trovano applicazione, sia per quanto concerne il trattamento economico fondamentale sia per quello accessorio, le disposizioni dei contratti collettivi in essere al momento dell'entrata in vigore della legge citata. Pertanto, fino all'entrata in vigore della nuova disciplina di contrattazione collettiva e la connessa applicazione dei commi 1-4 del presente articolo, a partire dal 5 agosto 2022 il dirigente riceve, per l'espletamento dell'incarico dirigenziale di cui alle premesse, l'ultimo trattamento economico a condizione dello svolgimento delle mansioni con esso retribuiti.

6. In via transitoria fino all'entrata in vigore della nuova disciplina di contrattazione collettiva per l'espletamento dell'incarico dirigenziale di cui alle premesse al dirigente competono inoltre l'eventuale pagamento delle ore straordinarie e l'indennità annuale di risultato le cui modalità ed i cui criteri di assegnazione sono stabiliti dal CCI del 17.09.2003 nonché dal CC dell'11.11.2009.

7. Dopo l'entrata in vigore del nuovo CCI la retribuzione lorda concreta del singolo incarico dirigenziale o del collocamento in disponibilità sarà ridefinita.

8. Aumenti economici di carattere generale nonché l'attribuzione di eventuali ulteriori elementi retributivi non costituiscono una modifica contrattuale.

9. La retribuzione viene portata a conoscenza del dirigente come retribuzione lorda media mensile sulla base della retribuzione annua lorda stabilita dal contratto collettivo. Il periodo concretamente retribuito ogni singolo mese corrisponde al mese di calendario. La concreta retribuzione mensile è inoltre proporzionalmente ridotta in tutti i casi previsti dalla normativa portanti ad una riduzione della retribuzione (ad es. lavoro a tempo parziale, sanzione disciplinare della riduzione dello stipendio).

10. La retribuzione è di regola pagata il giorno 27 del mese a cui si riferisce la prestazione di lavoro o il primo giorno feriale precedente utile in caso che il giorno 27 cada di sabato, domenica o festivo. La tredicesima mensilità di retribuzione è pagata, unitamente alla retribuzione del mese di dicembre, il giorno 18 dicembre o il primo giorno feriale precedente utile in caso che il giorno 18 dicembre cada di sabato o domenica o festivo. L'indennità di risultato/la retribuzione di risultato viene pagata



Bezahlung der Ergebniszulage/des Ergebnisgehalts erfolgt infolge der Leistungsbeurteilung zusammen mit der monatlichen Besoldung. Die Bezahlung erfolgt über das von der Führungskraft der Arbeitgeberin mitgeteilte Bankkonto.

Art. 10 Vorsorge und Fürsorge

Die Arbeitgeberin zahlt für die Führungskraft Vorsorge- und Fürsorgebeiträge laut Gesetz bei den Instituten NIFS/INPS und INAIL und Beiträge beim ergänzenden Gesundheitsfond „Sanipro“ ein, welcher vom BÜKV vom 12.10.2017 geregelt ist. Im Falle des Beitritts der Führungskraft, leistet die Arbeitgeberin zugunsten der Führungskraft gemäß Art. 4 der Anlage 3 des BÜKV vom 12.02.2008 Beiträge an den Zusatzrentenfond „Laborfonds“.

Art. 11 Urlaub und andere bezahlte Abwesenheiten

1. Die Führungskraft hat innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen. Der im Laufe des Jahres angereifte und wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht beanspruchte Urlaub kann im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des angereiftenurlaubes innerhalb 30. September des unmittelbar darauffolgenden Jahres beansprucht werden.

2. Detaillierte Informationen zu weiteren bezahlten (oder teilweise bezahlten) Abwesenheiten sind auf folgenden Internetseiten einsehbar: Dienstabwesenheiten/Personal/Autonome Provinz Bozen – Südtirol; Mutterschaft und Vaterschaft/Autonome Provinz Bozen-Südtirol.

Art. 12 Nebentätigkeiten

1. Die Führungskraft erklärt in Kenntnis zu sein, dass, vorbehaltlich der Regelung zu den Nichterteilbarkeitsgründen oder Unvereinbarkeitsgründen des Führungsauftrages und den damit verbundenen Mitteilungen an die Arbeitgeberin (siehe Artikel 15 des vorliegenden Vertrages), gewinnbringende Nebentätigkeiten nur nach schriftlicher Genehmigung der Arbeitgeberin und im Rahmen der geltenden Beschränkungen gemäß Art. 13 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 und der entsprechenden Durchführungsverordnung ausgeübt werden dürfen.

Art. 13 Mitteilung über finanzielle Interessen und Interessenskonflikte

1. Unbeschadet der von Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Transparenzpflichten informiert die Führungskraft, zum Zeitpunkt der Zuweisung an die Zugehörigkeitsstruktur, den Vorgesetzten/ die Vorgesetzte in schriftlicher Form

successivamente alla valutazione delle prestazioni assieme alla retribuzione mensile. Il versamento è effettuato tramite bonifico sul conto corrente comunicato dal dirigente alla datrice di lavoro.

Art. 10 Previdenza ed assistenza

1. La datrice di lavoro versa per il dirigente i contributi previdenziali e assistenziali previsti dalla legge agli istituti INPS e INAIL e versa contributi al fondo sanitario integrativo “Sanipro” regolato dal CCI del 12.10.2017. In caso di adesione del dirigente, la datrice di lavoro contribuisce a favore del dirigente al fondo pensione complementare “Laborfonds” ai sensi articolo 4 dell'allegato 3 del CCI del 12.02.2008.

Art. 11 Congedo ordinario ed altre assenze retribuite

1. Il dirigente ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di congedo ordinario. Il congedo ordinario non goduto nel corso dell'anno di maturazione per indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali può essere fruito, nella misura massima del 50 per cento del congedo maturato, entro il 30 settembre dell'anno immediatamente successivo.

2. Informazioni dettagliate in merito ad altre assenze retribuite (o parzialmente retribuite) sono reperibili sui seguenti siti internet: Assenze dal Servizio/Personale/Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige; Maternità/Paternità/Personale/provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.

Art. 12 Attività extra servizio

1. Fatta comunque salva la disciplina relativa alle cause di inconferibilità dell'incarico o di incompatibilità con l'incarico ed alle comunicazioni alla datrice di lavoro ad essa collegate (si veda articolo 15 del presente contratto di lavoro), il dirigente dichiara di essere a conoscenza che attività lucrative extra servizio possono essere svolte soltanto in seguito ad una autorizzazione preventiva da parte della datrice di lavoro e nei limiti vigenti ai sensi dell'art. 13 della legge provinciale del 15 maggio 2015, n. 6 e del rispettivo regolamento per l'esecuzione.

Art. 13 Comunicazione sugli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dirigente, all'atto dell'assegnazione alla struttura di appartenenza, informa per iscritto il superiore preposto/ la superiore preposta di tutti i rapporti, diretti indiretti,



über jedwede direkten oder indirekten, wie auch immer vergüteten Verhältnisse der Zusammenarbeit mit Privaten, die zum genannten Zeitpunkt bestehen oder im vorhergehenden Dreijahreszeitraum bestanden haben. Dabei muss angegeben werden:

a) ob sie selbst oder ihre Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, ihr Ehepartner/ihre Ehepartnerin oder eine, mit ihr zusammenlebende Person immer noch finanzielle Beziehungen mit dem Subjekt unterhalten, mit denen sie die vorher genannten Verhältnisse der Zusammenarbeit hatte;

b) ob die genannten Verhältnisse zu Subjekten bestehen oder bestanden haben, die, bezogen auf den ihr unmittelbar zugewiesenen Aufgabenbereich, ein Interesse an den Tätigkeiten und Entscheidungen des Amtes haben.

2. Vor der Übernahme ihrer Funktionen teilt die Führungskraft der Verwaltung ihre Aktienbeteiligungen und anderweitigen finanziellen Interessen mit, welche sie in einen Interessenkonflikt mit der auszuübenden öffentlichen Funktion bringen könnten; ferner erklärt sie, ob Verwandte oder Verschwägte innerhalb des zweiten Grades, der Ehepartner/die Ehepartnerin oder Personen, mit denen die Führungskraft zusammenlebt, politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, aufgrund derer sie in häufigem Kontakt mit dem zu leitenden Amt stehen oder in die Entscheidungen oder Tätigkeiten des Amtes einbezogen sind.

3. Die Führungskraft verpflichtet sich, auch nach Austritt oder Ausscheiden aus dem Dienst, der Landesverwaltung ihr letztes steuerbares Jahreseinkommen mitzuteilen.

4. Die Führungskraft ist dazu verpflichtet, innerhalb von 15 Tagen ab erfolgter Kenntnisnahme, der Verwaltung schriftlich Änderungen mitzuteilen, die für die gegenständlichen Erklärungen relevant sind.

Art. 14 Mitteilung über Beteiligung an Vereinigungen und Organisationen

1. Unter Beachtung der geltenden Bestimmungen über die Vereinigungsfreiheit teilt die Führungskraft seinem/ihrer Vorgesetzten umgehend und unabhängig von deren allfällig vertraulichem Charakter ihren Beitritt zu, oder ihre Mitgliedschaft in Vereinigungen oder Organisationen mit, deren Interessenbereich mit den Tätigkeiten der zugewiesenen Struktur interferieren könnte. Dieser Absatz gilt nicht für den Beitritt zu Parteien oder Gewerkschaften.

2. Die Führungskraft ist dazu verpflichtet, innerhalb von 15 Tagen ab erfolgter Kenntnisnahme, der Verwaltung schriftlich Änderungen mitzuteilen, die für die gegenständliche Erklärung relevant sind.

Art. 15 Nichterteilbarkeitsgründe des Führungsauftrages

di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge/la coniuge o il convivente/la convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

3. Anche dopo la cessazione dal servizio della pubblica amministrazione, il dirigente si impegna a comunicare ad essa il suo ultimo reddito imponibile annuo.

4. Il dirigente è obbligato a comunicare per iscritto all'amministrazione, entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza, eventuali cambiamenti che incidono sulle presenti dichiarazioni.

Art. 14 Comunicazione sulla partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dirigente comunica tempestivamente al proprio/alla propria superiore la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività della struttura assegnata. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il dirigente è obbligato a comunicare per iscritto all'amministrazione, entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza, eventuali cambiamenti che incidono sulle presenti dichiarazioni.

Art. 15 Inconferibilità dell'incarico dirigenziale ed incompatibilità



und Unvereinbarkeitsgründe

1. Die Führungskraft erklärt der Verwaltung vor der Erteilung des Führungsauftrages schriftlich das Nichtvorhandensein der gesetzlich vorgesehenen Nichterteilbarkeitsgründe. Der Führungsauftrag ist ohne die Eigenerklärung unwirksam. Der Führungsauftrag ist für die Führungskraft ausgeschlossen, für welche ein Nichterteilbarkeitsgrund vorliegt.

2. Die Führungskraft erklärt der Verwaltung vor der Erteilung des Führungsauftrages und nachfolgend jährlich innerhalb 30. April weiters das Nichtvorhandensein der gesetzlich vorgesehenen Unvereinbarkeitsgründe. Im Falle eines Nichtvereinbarkeitsgrundes muss die Führungskraft, unter Androhung des Verfalles, innerhalb der zwingenden Frist von 15 Tagen, auf den Führungsauftrag oder die unvereinbare Position verzichten.

3. Die Führungskraft ist dazu verpflichtet, innerhalb von 15 Tagen ab erfolgter Kenntnisnahme, der Verwaltung schriftlich Änderungen mitzuteilen, die für die gegenständlichen Erklärungen relevant sind.

Art. 16 Verhaltenskodex und Social-Media-Leitlinien

1. Die Führungskraft verpflichtet sich, den Verhaltenskodex laut Beschluss der Landesregierung vom 28. August 2018, Nr. 839 und die Regelung zur Nutzung der Sozialen Netzwerke des Landes Südtirol (sog. „Social Media – Leitlinien des Landes Südtirol“) laut Beschluss der Landesregierung vom 27. März 2018, Nr. 282 anzuwenden.

Art. 17 Ständige Weiterbildung

1. Die Führungskraft ist zur jährlichen Weiterbildung verpflichtet, die der bekleideten Position entspricht, unter Berücksichtigung ihrer beruflichen Qualifikation.

2. Die Führungskraft trägt zur Weiterbildung der künftigen Führungskräfte bei. Die geistige Arbeit dafür leistet sie unentgeltlich.

Art. 18 Digitale Personalakte

1. Personalrelevante Dokumente werden in der persönlichen digitalen Personalakte abgelegt. Die Führungskraft ist verpflichtet, die Inhalte der persönlichen digitalen Personalakte regelmäßig zu prüfen.

Art. 19 Tätigkeiten nach Beendigung des öffentlichen Dienstverhältnisses (Pantouflage-Revolving Doors)

1. Im Sinne des Art. 53 Absatz 16-ter des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165 darf die Führungskraft, nach Beendigung

1. Prima del conferimento dell'incarico il dirigente presenta una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità normativamente previste. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico. L'incarico dirigenziale è precluso al dirigente che versa in una situazione di inconferibilità.

2. Prima del conferimento dell'incarico ed in seguito annualmente entro il 30 aprile il dirigente presenta inoltre una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di incompatibilità normativamente previste. In caso di incompatibilità, il dirigente ha l'obbligo di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, fra l'incarico e la posizione fonte di incompatibilità.

3. Il dirigente è obbligato a comunicare per iscritto all'amministrazione, entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza, eventuali cambiamenti che incidono sulle presenti dichiarazioni.

Art. 16 Codice di comportamento e linee guida per i social media

1. Il dirigente si obbliga all'applicazione del codice di comportamento approvato con delibera della Giunta provinciale del 28 agosto 2018, n. 839 e delle Linee guida per la gestione dei profili sociali all'interno della Provincia (cosiddette "Linee guida per i social media della Provincia di Bolzano") approvate con delibera della Giunta provinciale del 27 marzo 2018, n. 282.

Art. 17 Formazione permanente

1. Il dirigente è tenuto ad assolvere annualmente agli obblighi formativi previsti per la funzione ricoperta, tenuto conto delle proprie competenze professionali.

2. Il dirigente contribuisce all'attività di formazione della futura dirigenza. Per le suddette attività presta la sua opera intellettuale a titolo gratuito.

Art. 18 Fascicolo digitale del Personale

1. I documenti concernenti il personale sono depositati nel fascicolo digitale del personale. Il dirigente si impegna a verificare regolarmente il contenuto del proprio fascicolo digitale.

Art. 19 Attività successive alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (pantouflage-revolving doors)

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 il dirigente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di



ihres Dienstverhältnisses, drei Jahre lang keine abhängige oder selbständige Arbeit für jene privaten Rechtssubjekte leisten, denen gegenüber sie in den letzten drei Dienstjahren für die Landesverwaltung hoheitliche oder rechtsgeschäftliche Befugnisse ausgeübt hat.

Art. 20
Verweis auf andere Vorschriften,
Detailinformationen

1. Soweit durch den vorliegenden Vertrag keine ausdrückliche Aussage getroffen wird, finden die Personalordnung der Landesverwaltung (Gesetze, Verordnungen und Arbeitskollektivverträge) und die Rundschreiben des Generaldirektors/der Generaldirektorin Anwendung.

2. Detailinformationen zum Arbeitsverhältnis erhält die Führungskraft von ihrem Vorgesetzten/ihrer Vorgesetzten oder können auf folgender Internetseite abgerufen werden: Personal/Provinz Bozen-Südtirol.

pubblico impiego non può svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri autoritativi o negoziali da lui esercitati per conto dell'amministrazione provinciale negli ultimi tre anni di servizio.

Art. 20
Rinvio ad altre norme,
informazioni dettagliate

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto trovano applicazione l'ordinamento del personale della Provincia (leggi, regolamenti e contratti collettivi di lavoro) e le circolari del direttore/della direttrice generale.

2. Informazioni dettagliate relative al rapporto contrattuale sono fornite al dirigente dal proprio/dalla propria superiore oppure possono essere consultate sul sito internet: Personale/Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige.

Datenschutzerklärung gemäß Art. 13 der Datenschutz-
Grundverordnung (EU) 2016/679

Verantwortlich für die Datenverarbeitung ist die Autonome Provinz Bozen.

E-Mail: generaldirektion@provincia.bz.it

PEC: generaldirektion.direzionegenerale@pec.prov.bz.it

Die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten (DPO - Data Protection Officer) sind folgende:

E-Mail: dsb@provincia.bz.it,

PEC: rp_dsb@pec.prov.bz.it

Die übermittelten Daten werden vom dazu befugten Landespersonal, auch in elektronischer Form, zur Erfüllung einer Aufgabe im öffentlichen Interesse oder im Zusammenhang mit der Ausübung von hoheitlichen Aufgaben oder zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung gemäß der im ausführlichen Informationsschreiben angegebenen Rechtsgrundlagen, verarbeitet. Die Daten werden so lange gespeichert, bis sie zur Erreichung der Zwecke der Datenverarbeitung und zur Erfüllung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen benötigt werden. Für weitere Informationen, auch in Bezug auf die Ausübung der im Sinne von Artikeln 15-22 der DSGVO Ihnen zustehenden Rechte, lesen Sie bitte die ausführliche Datenschutzerklärung, welche durch den nachstehenden link zugänglich ist:

<http://www.provincia.bz.it/verwaltung/personal/downloads/PRIVACY-DT.pdf>

Informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE
2016/679 sulla protezione dei dati personali:

Titolare del trattamento dei dati personali è la Provincia autonoma di Bolzano.

E-mail: direzionegenerale@provincia.bz.it

PEC: generaldirektion.direzionegenerale@pec.prov.bz.it

I dati di contatto del Responsabile della protezione dei dati (DPO - Data Protection Officer) sono i seguenti:

e-mail: rp_dsb@provincia.bz.it

PEC: rp_dsb@pec.prov.bz.it

I dati forniti saranno trattati da personale autorizzato dell'Amministrazione provinciale anche in forma elettronica, per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri ovvero per l'adempimento di obblighi di legge ai sensi delle fonti normative indicate nell'informativa estesa, per la durata necessaria a realizzare le relative finalità del trattamento nonché ad assolvere agli obblighi di legge previsti. Per ulteriori informazioni, anche in merito all'esercizio dei diritti previsti ai sensi degli articoli 15-22 del RGPD si rimanda all'informativa dettagliata sul trattamento dei dati personali consultabile al seguente link:

<http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/downloads/PRIVACY-IT.pdf>

DIE FÜHRUNGSKRAFT – IL DIRIGENTE INCARICATO
(digital unterzeichnet / sottoscritto con forma digitale)



PERINI STEFANO

Firmato il 2022/12/10 00:37

Seriale Certificato: 136199667418528949783353992722906039741

Valido dal 08/02/2021 al 08/02/2024

ArubaPEC S.p.A. NG CA 3

DER DIREKTOR DER ABTEILUNG PERSONAL / IL DIRETTORE DELLA RIPARTIZIONE PERSONALE
(digital unterzeichnet / sottoscritto con forma digitale)