

Accordo di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle A.P.S.P.

Art. 1 Indennità di servizio polizia municipale

L'articolo 65 del testo unico degli accordi di comparto del 2.7.2015 viene sostituito dal seguente articolo:"

Art. 65 Indennità di istituto per la polizia municipale

1. Al personale della Polizia Municipale spetta un'indennità d'istituto da calcolarsi sullo stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della 6. qualifica funzionale nella seguente misura:

- a) 13 %, se operano in servizi interni,
- b) 22 %, se operano all'esterno,
- c) 28 %, se operano all'esterno e ai quali è conferita la qualità di agente di pubblica sicurezza;
- d) 3% quale indennità di rischio elevato alle seguenti condizioni: prestazione di almeno due servizi notturni al mese, di cui 2 ore devono rientrare nell'arco temporale dalle ore 0.00 alle 06.00 oppure prestazione di un servizio notturno al mese che comprende il periodo dalle ore 0.00 alle 06.00.

2. Nei corpi di polizia municipale, nei quali il personale assegnato ai servizi interni svolge anche servizi esterni, la misura dell'indennità d'istituto viene determinata con un accordo decentrato nei limiti delle lettere a), b) e c) del comma 1.

Al personale del corpo di polizia municipale che presta servizio in particolari contesti di criticità con rischio territoriale, la misura dell'indennità d'istituto della lettera c) del comma 1 può essere aumentata con un accordo decentrato fino al 40%.

3. L'indennità costituisce elemento retributivo fisso e pensionabile e ha inoltre effetto sulla tredicesima mensilità esclusa l'indennità di cui al comma 1, lettera d). Nel caso di incarico di dirigente l'indennità d'istituto è sostituita dalla concessione dell'indennità di posizione.

4. L'indennità d'istituto viene corrisposta anche al personale impiegato in corsi di aggiornamento o formazione, vista la necessità di poter impiegare detto personale nel servizio operativo in caso d'emergenza. L'indennità di istituto non spetta al personale neoassunto durante il corso di formazione (formazione base/primi sei mesi).

5. L'indennità di cui al comma 1 retribuisce:

- a) i maggiori carichi di lavoro dovuti alle varie attività connesse all'espletamento dei compiti di polizia giudiziaria, di agente di pubblica sicurezza

Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Ö.B.P.B.

Art. 1 Gemeindepolizeidienstzulage

Der Artikel 65 des Einheitstextes der Bereichsabkommen vom 2.7.2015 wird durch folgenden Artikel ersetzt:"

Art. 65 Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei

1. Dem Personal der Gemeindepolizei steht eine monatliche Institutszulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der 6. Funktionsebene zu:

- a) 13 %, falls sie im Innendienst tätig sind,
- b) 22 %, falls sie Dienst im Freien ableisten,
- c) 28 %, falls sie Dienst im Freien ableisten und im Rang eines Amtsträgers der Sicherheitspolizei stehen;
- d) 3% als Zulage für erhöhtes Risiko unter folgenden Voraussetzungen: Leistung von mindestens 2 Nachtdiensten pro Monat, wovon mindestens 2 Stunden in den Zeitraum von 0.00 bis 6.00 Uhr fallen oder Leistung von 1 Nachtdienst pro Monat, welcher den Zeitraum von 0.00 bis 6.00 Uhr umfasst.

2. In den Gemeindepolizeikorps, in denen das dem Innendienst zugewiesene Personal auch Dienst im Freien ableistet, wird das Ausmaß der Institutszulage im Rahmen der Buchstaben a), b) und c) des Absatzes 1 durch ein dezentrales Abkommen festgelegt.

Dem Personal des Gemeindepolizeikorps, welches in besonderen kritischen Bereichen mit territorialem Risiko Dienst ausübt, kann die Institutszulage laut Absatz 1, Buchstabe c) mit dezentralem Abkommen bis auf 40% erhöht werden.

3. Die Zulage bildet ein fixes und pensionierbares Lohnelement und wirkt sich außerdem auf das 13. Monatsgehalt aus mit Ausnahme jener laut Absatz 1, Buchstabe d). Im Falle der Beauftragung als leitender Angestellter wird die Institutszulage durch die Zuerkennung der Positionszulage ersetzt.

4. Die Institutszulage wird auch dem Personal zuerkannt, das Weiter- oder Ausbildungskurse besucht, angesichts der Notwendigkeit, besagtes Personal im Notfall für den operativen Dienst einsetzen zu können. Die Institutszulage steht dem neu eingestellten Personal während des Ausbildungskurses (Grundausbildung/ersten 6 Monate) nicht zu.

5. Die Zulage laut Absatz 1 entgeltet:

- a) die größere Arbeitsbelastung aufgrund der mit der Ausübung der gerichtspolizeilichen, sicherheitspolizeilichen und verwaltungspolizeilichen Aufgaben



e di polizia amministrativa;
b) la responsabilità ed i rischi derivanti dall'indossamento dell'uniforme e del porto d'armi;
c) la continua reperibilità per consulenze ed informazioni dell'utenza;
d) le particolari situazioni di disagio e di rischio connesse con l'espletamento del servizio di polizia municipale."

Art. 2

Indennità di istituto in caso di convenzione per la gestione associata di servizi

1. L'articolo 54, comma 2, lettera b) del testo unico degli accordi di comparto del 2.7.2015 viene integrato dal seguente periodo:

- "Al personale che presta servizio di Polizia Municipale a livello intercomunale svolto da un corpo di polizia municipale spetta un'indennità di istituto del 3 %."

Art. 3

Segretario particolare del sindaco/vicesindaco

1. Nei Comuni con più di 65.000 abitanti possono essere posti alle dirette dipendenze del sindaco due segretari particolari e del vicesindaco un segretario particolare per l'espletamento degli adempimenti connessi con la loro carica.

Il segretario particolare può essere scelto fra il personale comunale oppure tra estranei all'Amministrazione. L'incarico ha luogo a tempo determinato, è prorogabile, però non può superare la durata in carica del sindaco/ vicesindaco.

2. Al segretario particolare scelto tra estranei all'amministrazione comunale spetta il trattamento e la progressione economica previsti per la qualifica funzionale corrispondente ai requisiti posseduti e che sono richiesti per l'accesso all'impiego comunale.

Al segretario particolare spetta, in aggiunta al trattamento economico di livello, un'indennità di istituto mensile nella misura massima del 90% calcolata sullo stipendio iniziale del livello inferiore dell'ottava qualifica funzionale, che viene erogata per 12 mesi.

3. L'indennità di istituto per il segretario particolare del sindaco e vicesindaco non è cumulabile con altre indennità e con gli aumenti individuali variabili. E' invece cumulabile con gli aumenti individuali assegnati a tempo indeterminato. L'indennità spetta

verbundenen Tätigkeiten;

b) die Verantwortung und die Risiken, die mit dem Tragen der Uniform und der Waffen verbunden sind;
c) die ständige Erreichbarkeit für Beratung und Informationen der Bürger;
d) die besonderen Beschwerlichkeiten und Risiken, die mit der Ausübung des Gemeindepolizeidienstes verbunden sind."

Art. 2

Aufgabenzulage im Falle von Vereinbarungen zur gemeinsamen Führung von Diensten

1. Im Artikel 54, Absatz 2, Buchstabe b) des Einheitstextes der Bereichsabkommen vom 2.7.2015 wird folgender Satz ergänzt:

- „ Dem Personal, welches Dienst im Rahmen eines zwischengemeindlichen Polizeidienstes leistet, der durch ein Gemeindepolizeikorps ausgeübt wird, steht eine Institutszulage von 3% zu."

Art. 3

Persönlicher Referent des Bürgermeisters /Vizebürgermeisters

1. In Gemeinden über 65.000 Einwohnern können dem Bürgermeister zwei persönliche Referenten und dem Vizebürgermeister ein persönlicher Referent zur Erledigung der mit dem Amt zusammenhängenden Angelegenheiten zur Verfügung gestellt werden.

Der persönliche Referent kann unter den Gemeindebediensteten ausgewählt oder von außen berufen werden. Die Beauftragung erfolgt auf Zeit, kann verlängert werden, darf aber die Amtsdauer des Bürgermeisters/ Vizebürgermeisters nicht überschreiten.

2. Dem persönlichen Referenten, der unter Außenstehenden ausgewählt wird, stehen die Besoldung und der Aufstieg in der Besoldung der Funktionsebene zu, die den bei der Aufnahme besessenen Voraussetzungen entspricht, welche für die Aufnahme in den Gemeindedienst erforderlich sind.

Dem persönlichen Referenten steht zuzüglich zur Besoldung laut Besoldungsstufe eine monatliche Aufgabenzulage im Höchstausmaß von 90% des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der 8. Funktionsebene zu, welche für 12 Monate ausbezahlt wird.

3. Die Aufgabenzulage für den persönlichen Referenten des Bürgermeisters /Vizebürgermeisters ist weder mit anderen Zulagen noch mit den variablen individuellen Gehaltserhöhungen kumulierbar. Sie ist dagegen mit den auf unbestimmte Zeit bezogenen individuellen Gehaltserhöhungen

esclusivamente per il servizio effettivamente prestato ai sensi dell'art. 64, commi 2 e 3 del testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni delle Comunità comprensoriali e delle A.P.S.P del 02.07.2015 e .ss.mm.

4. Con decorrenza dalla data di firma di questo accordo viene abrogato l'articolo 13 dell'accordo di comparto dell'8.7.1994.

Art. 4

Operatore per l'inclusione lavorativa

1. Nell'allegato "1" del testo unico degli accordi di comparto del 2.7.2015 viene inserito nella 5ª qualifica funzionale il seguente profilo professionale:

42-bis Operatore per l'inclusione lavorativa

a) Mansioni:

- Consulenza e informazione degli interessati
- rilevazione e valutazione delle conoscenze e dei punti di forza rilevanti per il lavoro della persona
- valutazione degli interessi, dei desideri, delle aspettative e delle esigenze delle persone
- promozione, conservazione, acquisizione e riacquisizione di conoscenze e tecniche lavorative attraverso la formazione di tecniche lavorative e competenze per la produzione di oggetti o servizi in diversi settori di attività, gestione di materiale lavorativo ed apparecchi ed eventuale commercializzazione degli oggetti o dei servizi prodotti
- trasmissione e esercitazione di competenze comunicative e sociali
- trasmissione di un atteggiamento adeguato lavorativo
- elaborazione di un progetto individuale al fine di realizzare gli obiettivi della persona fissando misure ed interventi concreti e mirati nonché una costante documentazione, valutazione e verifica dell'attuazione del progetto
- promozione dell'autonomia, della responsabilizzazione e dell'autodeterminazione della persona
- pianificazione, realizzazione e conclusione di un tirocinio
- contattare le imprese, analisi dei posti di lavoro, pianificazione, esecuzione e conclusione delle convenzioni individuali

häufbar. Die Zulage steht ausschließlich für den effektiv geleisteten Dienst gemäß Art. 64, Absätze 2 und 3 des Einheitstextes der Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der Ö.B.P.B vom 02.07.2015 i.g.F. zu.

4. Mit Datum der Unterschrift dieses Abkommens wird der Artikel 13 des Bereichsabkommens vom 8.7.1994 aufgehoben.

Art. 4

Fachkraft für Arbeitsinklusion

1. In der Anlage „1“ des Einheitstextes der Bereichsabkommen vom 2.7.2015 wird in der 5. Funktionsebene folgendes Berufsbild eingefügt:

• 42-bis Fachkraft für Arbeitsinklusion

a) Aufgabenbeschreibung:

- Beratung und Information aller Interessierten
- Erhebung und Bewertung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und Stärken der Person
- Abklären der Interessen, Wünsche, Erwartungen und Bedürfnisse der Personen
- Förderung, Erhalt und Erwerb oder Wiedererwerb von Fertigkeiten und Arbeitskompetenzen durch Anlernen von Arbeitstechniken und Fertigkeiten zur Herstellung von Produkten und zur Erstellung von Dienstleistungen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen, sowie Umgang mit Arbeitsmaterialien und Gerätschaften und eventuelle Vermarktung der hergestellten Produkte und der erbrachten Dienstleistungen
- Vermittlung und Einübung von kommunikativen und sozialen Kompetenzen
- Vermittlung einer angemessenen Arbeitshaltung
- Erarbeitung eines individuellen Projektes, wodurch die von der Person gesetzten Ziele durch Festlegung konkreter und gezielter Maßnahmen und Interventionen erreicht werden sollen, sowie konstante Dokumentation, Auswertung und Überprüfung der Umsetzung des Projektes
- Förderung der Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Selbstbestimmung der Person
- Planung, Durchführung und Abschluss gezielter Praktika
- Kontaktaufnahme mit den Betrieben, Arbeitsplatzanalyse, Planung, Durchführung und Abschluss der individuellen

per l'occupazione lavorativa

- adattamento del posto di lavoro, misure di riduzione delle barriere ambientali, strumenti tecnici, supporto della comunicazione con specifici strumenti e strategie
- conoscenza e applicazione di metodi tecnici e tecniche per particolari forme di handicap,
- monitoraggio del posto di lavoro "Training on the Job"
- lavoro in rete e coordinamento delle misure con la rete dei servizi
- valutazione delle possibilità della persona di raggiungere il servizio o la struttura in modo autonomo nonché consulenza relativa, messa a disposizione di un training specifico per migliorare la mobilità autonoma, l'orientamento locale e spaziale all'interno della struttura
- identificare, prevenire di possibili situazioni di crisi e rispettivo intervento, mediazione in caso di conflitti tra datore di lavoro e colleghi/e
- promuovere le risorse territoriali e l'attività del volontariato
- lavoro di sensibilizzazione

b) Requisiti d'accesso:

- Conseguimento della formazione professionale oppure diploma di maturità relativo presso istituti di istruzione professionale nonché successiva pratica almeno biennale nel settore .

oppure

- diploma di operatore socio-assistenziale o attestato equivalente nonché esperienza professionale almeno biennale nel settore specifico (commercio, alberghiero, industriale, artigianale o artistico nonché forestale e agricolo)

e in ogni caso

- specializzazione nella misura di almeno 200 ore nell'ambito dell'inclusione lavorativa

nonché

per persone con diploma di una formazione professionale oppure diploma di maturità inoltre una specializzazione nella misura minima di 200 ore nel settore della pedagogia riabilitativa

- Attestato di conoscenza delle due lingue

Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung

- Arbeitsplatzanpassung, Maßnahmen zum Abbau von umweltbedingten Barrieren, technische Hilfsmittel, Unterstützung der Kommunikation mit spezifischen Instrumenten, Hilfsmitteln und Strategien
- Kenntnis und Anwendung fachspezifischer Methoden und Techniken für besondere Formen von Behinderung,
- Begleitung am Arbeitsplatz "Training on the Job"
- Netzwerkarbeit und Koordinierung der Maßnahmen mit dem Netz der Dienste
- Bewertung der Fähigkeiten der Person, den Dienst oder Betrieb selbständig zu erreichen, sowie entsprechende Beratung, Angebot eines spezifischen Trainings zur Verbesserung der selbständigen Mobilität, örtliche und räumliche Orientierung im Betrieb
- Erkennen, Prävention von möglichen Krisensituationen und Krisenintervention, Mediation und Vermittlung bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Kollegen/innen
- Förderung der territorialen Ressourcen und ehrenamtlichen Tätigkeiten
- Sensibilisierungsarbeit

b) Zugangsvoraussetzungen von Außen:

- Abschluss der Berufsbildung oder Reifezeugnis über eine berufsbildende Oberschule sowie entsprechende nachfolgende 2 jährige- Berufspraxis.

oder

- Befähigungsnachweis als Sozialbetreuer/in oder gleichwertiger Nachweis und 2 jährige Berufserfahrung in einem spezifischen Bereich (Handels-, Gastgewerbe-, Industrie-, Handwerk- oder künstlerischer Beruf, sowie Forst- und Landwirtschaft)

und jeweils

- Spezialisierung im Ausmaß von jeweils mind. 200 Stunden in Bezug auf Arbeitsinklusion

sowie

für Personen mit Abschluss der Berufsbildung oder Reifezeugnis über eine berufsbildende Oberschule zusätzlich eine Spezialisierung im Ausmaß von jeweils mindestens 200 Stunden im heilpädagogischen Bereich

- Zweisprachkeitsnachweis "C"

"C"

2. Gli operatori per l'inclusione lavorativa frequentano una specializzazione in servizio di almeno 200 ore nel settore dell'inclusione lavorativa; gli operatori non in possesso del diploma di operatore socio-assistenziale devono conseguire in aggiunta un corso di specializzazione in servizio di almeno 200 ore nel settore di pedagogia riabilitativa.

3. Agli operatori per l'inclusione lavorativa spetta un'indennità di istituto nella seguente misura dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della 5. qualifica funzionale:

- durante il conseguimento del corso di specializzazione di cui al comma 2: 10%;
- dopo il conseguimento positivo delle suddette specializzazioni: 28%.

Art. 5 Agrotecnico

1. Nell'allegato "1" del testo unico degli accordi di comparto del 2.7.2015 viene inserito nella 6^a qualifica funzionale il seguente nuovo profilo professionale:

54-bis Agrotecnico

a) Mansionario

L'agrotecnico si occupa autonomamente, sulla base di indicazioni e direttive generali impartite dalle professionalità superiori, di determinati ambiti di lavoro e coordina gli eventuali collaboratori a lui assegnati per tale attività.

1. Compiti di carattere tecnico

- fornisce informazioni e consulenze sui possibili incentivi all'agricoltura
- tratta richieste di contributi e simili e domande di altro genere
- effettua sopralluoghi e fornisce consulenza in merito a questioni di natura tecnico-economica
- redige rapporti di natura tecnico-economica
- effettua controlli fitopatologici e vigila sull'osservanza della normativa del settore
- collabora in qualità di esperto in commissioni tecniche
- tiene conferenze e corsi specialistici e gestisce servizi di consulenza individuale o di gruppo

2. Compiti di carattere organizzativo

- collabora o dirige assemblee e gruppi di lavoro
- organizza viaggi di studio e conduce visite guidate
- coopera a rilevazioni e censimenti statistici

2. Die Fachkräfte für Arbeitsinklusion absolvieren berufsbegleitend eine Spezialisierung im Ausmaß von mindestens 200 Stunden im Bereich Arbeitsinklusion; jene Fachkräfte, welche nicht über einen Befähigungsnachweis als Sozialbetreuer verfügen, haben zusätzlich noch eine berufsbegleitende Ausbildung im Ausmaß von mindestens 200 Stunden im heilpädagogischen Bereich zu absolvieren.

3. Den Fachkräften für Arbeitsinklusion steht eine Aufgabezulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der 5. Funktionsebene zu:

- a) während der Ableistung der Spezialisierung laut Absatz 2: 10%;
- b) nach positivem Abschluss der genannten Spezialisierungen: 28%.

Art. 5 Landwirtschaftstechniker

1. In der Anlage „1“ des Einheitstextes der Bereichsabkommen vom 2.7.2015 wird in der 6. Funktionsebene folgendes neues Berufsbild eingefügt:

54-bis Landwirtschaftstechniker

a) Aufgabenbeschreibung:

Der Landwirtschaftstechniker bearbeitet aufgrund von Anweisungen und allgemeinen Richtlinien des/der Vorgesetzten selbständig bestimmte Arbeitsbereiche und koordiniert die Arbeit der ihm unterstellten Mitarbeiter/innen.

1. Technische Aufgaben

- Er informiert und berät über Förderungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft
- bearbeitet Förderungsgesuche und sonstige Ansuchen
- führt Lokalausweise durch und berät in fachlichen und wirtschaftlichen Belangen
- verfasst Berichte fachlicher und wirtschaftlicher Natur
- führt Kontrollen in Bezug auf Pflanzenkrankheiten durch und überwacht die Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen
- arbeitet als Sachverständiger in Fachkommissionen mit
- hält Fachvorträge und Lehrveranstaltungen, führt Gruppen- und Einzelberatungen durch

2. Organisatorische Aufgaben

- er arbeitet bei Versammlungen und in Arbeitsgruppen mit bzw. leitet sie
- organisiert Lehrfahrten und übernimmt fachliche Führungen
- arbeitet bei statistischen Erhebungen und Zählungen mit

3. Compiti amministrativi

- evade la corrispondenza tecnica ed amministrativa
- raccoglie e riepiloga dati e informazioni a scadenza periodica e li inoltra alle sedi competenti
- redige circolari .

3. Verwaltungsaufgaben

- er bearbeitet den Verwaltungs- und fachlichen Schriftverkehr
- sammelt periodisch Daten und Informationen, fasst sie zusammen und leitet sie an die zuständigen Stellen weiter
- entwirft Rundschreiben.

b) Requisiti d'accesso:

- Diploma di maturità conseguito presso un istituto tecnico agrario
- Attestato di conoscenza delle due lingue "B".

b) Zugangsvoraussetzungen von Außen:

- Reifezeugnis einer landwirtschaftlichen Oberschule
- Zweisprachkeitsnachweis „B“.

Art. 6

Educatori per soggetti portatori di handicap della 6ª qualifica funzionale

1. Ai dipendenti inquadrati nel profilo professionale n. 50 bis dell'allegato "1" del testo unico del 2.7.2015, i quali alla data di sottoscrizione del presente accordo hanno prestato almeno 8 anni di servizio nel medesimo profilo professionale nonché sono in possesso dell'attestato di conoscenza delle due lingue "B", viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a 4 anni.

Art. 6

Behindertenerzieher der 6. Funktionsebene

1. Jenen Bediensteten, die im Berufsbild 50 bis der Anlage „1“ des Einheitstextes vom 2.7.2015 eingestuft sind und bis zum Datum der Unterschrift dieses Abkommens im selben Berufsbild mindestens 8 Dienstjahre geleistet haben sowie im Besitz des Zweisprachkeitsnachweises "B" sind, wird eine Verkürzung der Laufbahn um 4 Dienstjahre zuerkannt.

Bozen/Bolzano, 18.11.2020

**Für den Südtiroler Gemeindenverband/
Per il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano**

Dr. Benedikt Galler

Andreas Schatzer

Für die Bezirksgemeinschaften/Per le Comunità comprensoriali

Albin Kofler

**Für den Verband der Seniorenwohnheime Südtirols
Per l'Associazione delle Residenze per Anziani dell'Alto Adige**

Moritz Schwienbacher

Oswald Mair

Für die Fachgewerkschaften/ Per i sindacati

ASGB

AGO

CGIL/AGB

SGB/CISL

SGK/UIL