



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

**SITZUNG
DES KAMMERAUSSCHUSSES
VOM 09.01.2012**

**RIUNIONE
DELLA GIUNTA CAMERALE
DEL 09.01.2012**

Anwesende

Presenti

Präsident

Presidente

On. Dr. Michl Ebner

Vizepräsident

Vicepresidente

Bruno Covi

Mitglieder

Componenti

Monika Brigl

Rudi Christof

Herbert Fritz

Helmuth Innerbichler

dott. Michele Libori

Rag. Christof Oberrauch

Mauro Pellegrini

Richard Pescosta

Abwesende

Assenti

Dr. Georg Mayr

Dr. Heiner Nicolussi-Leck

Sekretär

Dr. Oswald Lechner, Generalsekretär der Kammer

Segretario

dott. Oswald Lechner, Segretario generale della Camera

Im Beisein von

Assistono

Dr. Peter Glier, Präsident und Dr. Andrea Gröbner
Mitglied des Kollegiums der Rechnungsprüfer

dott. Peter Glier, Presidente e dott. Andrea Gröbner,
componente del Collegio dei revisori dei conti

Dr. Luca Filippi, Vizeregensekretär der Kammer

dott. Luca Filippi, Vicesegretario generale della
Camera

Dr. Ivo Morelato, Direktor des Sekretariats der
Kammer

dott. Ivo Morelato, Direttore della Segreteria della
Camera

BESCHLUSS NR. 019

DELIBERAZIONE N. 019

Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung und
die Aufwertung der Leistung der Kammerbediensteten.

Modalità e le procedure per il riconoscimento e la
valorizzazione del merito dei dipendenti camerali.

Beschluss Nr. 019 vom 09.01.2012**Deliberazione n. 019 dd. 09.01.2012****Betreff:**

Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung und die Aufwertung der Leistung der Kammerbediensteten.

DER KAMMERAUSSCHUSS:

vorausgeschickt, dass:

- der Art. 1 des Regionalgesetzes Nr. 04 vom 17.05.2011 vorsieht, dass mit Verwaltungsakten, nach Mitteilung an die Gewerkschaften, die Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung und die Aufwertung der Leistung des Personals auf der Grundlage der erzielten Bewertung geregelt und die Mindestprozeentsätze der für die Produktivität bestimmten Mittel festgelegt werden, wobei zu vermeiden ist, dass allen Bediensteten undifferenziert eine gleich hohe Zulage entrichtet wird;
- das zuständige Kammeramt einen Entwurf der Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung und die Aufwertung der Leistung der Kammerbediensteten erstellt hat, welche den Gewerkschaftsorganisationen in der Sitzung vom 15.12.2011 und mit Schreiben vom 23.12.2011 zur Kenntnis gebracht wurde;
- diese am 27.12.2011 ihren Standpunkt mitgeteilt haben;
- auf das Kammerpersonal die Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals der Region Trentino-Südtirol angewendet werden;

nach Einsichtnahme in die Satzung der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen;

nach Einsichtnahme in das Regionalgesetz Nr. 3 vom 17. April 2003 über die Delegierung von Verwaltungsbefugnissen an die Autonomen Provinzen Trient und Bozen;

nach Einsichtnahme in den mit Dekret des Präsidenten des Regionalausschusses Trentino-Südtirol Nr. 9/L vom 12. Dezember 2007 genehmigten Einheitstext der Regionalgesetze über die Ordnung der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern von Trient und von Bozen;

b e s c h l i e ß t

mit Stimmeneinhelligkeit:

Oggetto:

Modalità e le procedure per il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti camerale.

LA GIUNTA CAMERALE:

premessato che:

- l'art. 1 della legge regionale 17.05.2011, n. 04 prevede che con atti amministrativi, vengano disciplinate, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, le modalità e le procedure per il riconoscimento e la valorizzazione del merito del personale, sulla base della valutazione conseguita e stabilite percentuali minime di risorse da destinare alla produttività, evitando la corresponsione indifferenziata di indennità a tutto il personale;
- il competente ufficio camerale ha predisposto una proposta delle modalità e delle procedure per il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti camerale che è stata portata a conoscenza delle organizzazioni sindacali del personale nella riunione dd. 15.12.2011 e con successiva nota esplicativa dd. 23.12.2011;
- le stesse hanno presentato delle memorie il 27.12.2011;
- al personale camerale si applicano le norme sullo stato giuridico ed il trattamento economico del personale della Regione Trentino-Alto Adige;

visto lo statuto della Camera di commercio, industria, artigianato ed agricoltura di Bolzano;

vista la legge regionale 17 aprile 2003, n. 3, sulla delega di funzioni amministrative alle Province autonome di Trento e di Bolzano;

visto il Testo Unico delle leggi regionali sull'ordinamento delle Camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura di Trento e di Bolzano, approvato con decreto del Presidente della Giunta regionale Trentino-Alto Adige 12 dicembre 2007, n. 9/L;

d e l i b e r a

ad unanimità di voti:

Beschluss Nr. 019 vom 09.01.2012

Deliberazione n. 019 dd. 09.01.2012

- die Modalitäten und Verfahren für die Anerkennung und die Aufwertung der Leistung der Kammerbediensteten der Handels-, Industrie- Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen, die diesem Beschluss beigeschlossen sind und einen ergänzenden Teil desselben darstellen, zu genehmigen.

Mit den Streitigkeiten betreffend diese Maßnahme befasst sich der Arbeitsrichter; es besteht die Möglichkeit, einen Schlichtungsversuch vor der Schlichtungskommission gemäß Art. 410 der Zivilprozessordnung in geltender Fassung durchzuführen.

- di approvare le modalità e le procedure per il riconoscimento e la valorizzazione del merito dei dipendenti camerale della Camera di commercio, industria, artigianato ed agricoltura di Bolzano che, allegate alla presente deliberazione, ne formano parte integrante.

Le controversie concernenti il presente provvedimento sono devolute al Giudice del lavoro; resta ferma la possibilità di esperimento di un tentativo di conciliazione davanti al Collegio di conciliazione, ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile e successive modificazioni ed integrazioni.

DER PRÄSIDENT

IL PRESIDENTE



(On. Dr. Michl Ebner)

DER GENERALSEKRETÄR

IL SEGRETARIO GENERALE



(Dr. Oswald Lechner)

VERÖFFENTLICHUNGSBESCHEID

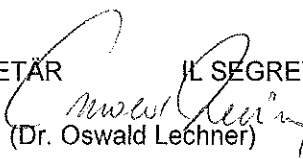
Dieser Beschluss wurde an der Amtstafel der Handelskammer vom 12.01.2012 bis 20.01.2012 im Sinne des Gesetzes veröffentlicht.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo camerale dal 12.01.2012 al 20.01.2012 ai sensi di legge.

DER GENERALSEKRETÄR

IL SEGRETARIO GENERALE


(Dr. Oswald Lechner)



MODALITÄTEN UND VERFAHREN FÜR DIE ANERKENNUNG UND DIE AUFWERTUNG DER LEISTUNG DER KAMMERBEDIENTETEN.

Verfügbare Mittel

Das Prämiensystem des nicht im Rang einer Führungskraft eingestuft Personal wird durch den vom Art. 90 des Tarifvertrages vom 01.12.2008 vorgesehenen Fonds für die Produktivität und die Qualität der individuellen Arbeitsleistung und von eventuellen anderen von den Tarifverträgen vorgesehenen Mittel finanziert.

Bewertung

Die Bewertung wird vom Amtsdirektor zusammen mit dem Abteilungsleiter aufgrund der nachstehenden drei Kriterien nach einer Bewertungsskala von 0 bis 3 vorgenommen (ungenügend = 0, Standard = 1, gut = 2, ausgezeichnet = 3):

- a) **QUALITÄT UND LEISTUNG:** Genauigkeit und Sorgfalt bei der Ausübung der Tätigkeit sowie Beachtung der Verfahren, Abwicklung eines angemessenen Arbeitsvolumens im Verhältnis zum Zeitaufwand;
- b) **OPERATIVE ANPASSUNGSFÄHIGKEIT:** Anpassungsfähigkeit bei organisatorischer und technologischer Umgestaltung sowie Arbeitsflexibilität, konstruktive Fähigkeiten hinsichtlich der Durchführung der Aufgaben;
- c) **BÜRGERNAHES VERHALTEN UND ZUSAMMENARBEIT:** Sozialkompetenz gegenüber den Bürgern und den Kollegen sowie anderen internen Ansprechpartnern, Fähigkeit zum Austausch von Kenntnissen und Informationen;
- d) **BERUFLICHE KOMPETENZ UND FACHTECHNISCHE FÄHIGKEITEN:** Grad der Fachkenntnisse sowie berufliche und fachtechnische Fähigkeiten;

Die maximale Bewertung kann an nicht mehr als 25% des Personals der vom selben Abteilungsdirektor geführten Abteilungen vergeben werden.

Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems ist ein Mitarbeitergespräch vor der Zuweisung der Bewertung vorgesehen. Die Bewertung muss angemessen begründet sein und vom Bediensteten zwecks Bestätigung der Einsichtnahme unterzeichnet werden.

MODALITÀ E PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO E LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO DEI DIPENDENTI CAMERALI.

Risorse disponibili

Il sistema premiante del personale non dirigente è finanziato dal Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa di cui all'art. 90 del contratto collettivo dd. 01.12.2008 e da eventuali altre risorse disponibili dai contratti collettivi.

Valutazione

La valutazione è effettuata dal direttore d'ufficio d'intesa con il direttore di ripartizione responsabile gerarchicamente superiore in base ai seguenti tre criteri, articolati su quattro livelli (insufficiente = 0, standard = 1, buono = 2, ottimo = 3):

- a) **QUALITÀ' E RENDIMENTO:** precisione e accuratezza nello svolgimento dell'attività e attenzione al rispetto delle procedure, sviluppo di un adeguato volume di attività in relazione al tempo impiegato;
- b) **ADATTAMENTO OPERATIVO:** attitudine al cambiamento organizzativo e tecnologico e alla flessibilità lavorativa, capacità propositive in ordine all'espletamento delle funzioni;
- c) **ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE:** competenze sociali sia nei confronti dell'utenza che dei colleghi e degli altri interlocutori interni, orientamento allo scambio di conoscenze e informazione;
- d) **COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITÀ TECNICHE:** grado di conoscenze e capacità professionali e tecniche;

La valutazione massima può essere data a non più del 25% del personale assegnato alle ripartizioni gestite dallo stesso direttore di ripartizione.

Nell'ambito del sistema di quality management è previsto un colloquio individuale preventivo alla assegnazione della valutazione. La valutazione, adeguatamente motivata, va sottoscritta per presa visione dal dipendente.

Der Bedienstete ist berechtigt, eine Kopie seiner Bewertung zu erhalten und in die Bewertung der Kollegen der Organisationseinheit/des Amtes oder des getrennten Bereiches Einsicht zu nehmen.

Falls der Bedienstete mit der abgegebenen Beurteilung nicht einverstanden ist, kann er innerhalb von zehn Tagen nach deren Erhalt beantragen, seine Gründe vor einem eigens dazu bestimmten Kollegium darzulegen, welches aus drei Mitgliedern besteht, und zwar einem verwaltungsfremden mit den Aufgaben des Vorsitzenden, einem Vertreter der Verwaltung, der weder der Verfasser der Beurteilung noch ein direkter Vorgesetzter desselben sein darf, und einem vom Arbeitnehmer namhaft gemachten Vertreter. Innerhalb der darauf folgenden dreißig Tage gibt das Kollegium nach Anhören der Parteien, die endgültige Beurteilung ab; die Entscheidungen werden mehrheitlich gefasst. Die Sitzungen müssen zu Protokoll gegeben werden.

Am Ende des Verfahrens, wird die Bewertung, abgeändert oder nicht, definitiv.

Prämie für die individuelle Leistung

Ausgehend von den für die Prämie für die individuelle Leistung zur Verfügung stehenden Mitteln wird getrennt für die Einstufungsgruppen ein Standardbetrag der Prämie berechnet, wobei die folgenden Koeffizienten anzuwenden sind:

A1/A2/A3:	1,20
B1/B2/B2S:	1,40
B3/B4/B4S:	1,60
C1/C2/C3:	1,80

Der Standardbetrag entspricht der Prämie eines Vollzeitbediensteten, welcher die Bewertung „Standard“ erzielt hat und welcher im Jahr keine Abwesenheiten hat.

Die individuelle zusätzliche Prämie wird in Bezug auf die Arbeitszeit und die Dienstzeit des Jahres wie folgt berechnet:

- 40% des Standardbetrages aufgrund der Präsenzquote;
- 60% des Standardbetrages aufgrund der Bewertung.

Falls sich der Koeffizient, welcher der Besoldungs- und Berufsklasse entspricht, im Lauf des Jahres ändert, wird jener angewendet, welcher zum 31.12. gilt.

Il dipendente ha titolo ad avere copia della valutazione a lui riferita e a prendere visione della valutazione attribuita ai colleghi della struttura/ufficio o ambito separato.

Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione adottata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione potrà richiedere di esporre le proprie ragioni davanti ad un apposito collegio composto di tre membri di cui uno esterno all'amministrazione con funzioni di presidente, uno in rappresentanza dell'amministrazione con esclusione dell'estensore del giudizio e dei diretti superiori gerarchici del medesimo, ed uno designato dal lavoratore in sua rappresentanza. Entro i successivi 30 giorni il collegio, sentite le parti, determina la valutazione definitiva; le decisioni sono assunte a maggioranza. Delle riunioni va redatto verbale.

Al termine della procedura, la valutazione, modificata o meno, diviene definitiva.

Premio per la prestazione individuale

Partendo dalle risorse disponibili per il premio per la prestazione individuale viene calcolato un importo standard del premio, distintamente per i gruppi di inquadramento, applicando i seguenti coefficienti:

A1/A2/A3:	1,20
B1/B2/B2S:	1,40
B3/B4/B4S:	1,60
C1/C2/C3:	1,80

L'importo standard corrisponde al valore teorico che spetta ad un dipendente a tempo pieno con la valutazione "standard" e che non abbia assenze nell'anno.

Il premio individuale aggiuntivo eventualmente spettante viene determinato, in relazione all'orario di lavoro e al periodo di servizio dell'anno, come di seguito specificato:

- 40% dell'importo standard in base al tasso di presenza;
- 60% dell'importo standard in base alla valutazione.

Nel caso in cui il coefficiente, collegato alla posizione economico-professionale, cambia nel corso dell'anno, viene applicato quello in essere al 31.12.

Die genossenen Ferien, die bezahlten Beurlaubungen für Bedienstete mit schwerer Behinderung gemäß Gesetz Nr. 104/1992 und die Gewerkschaftsbeurlaubungen werden der Anwesenheit gleichgestellt.

Eine ungenügende Bewertung und eine Präsenzquote unter 50% in den letzten drei Jahren geben keine Berechtigung auf den Bezug der Zulage.

Die nicht zugewiesenen Restbeträge werden an jene Bediensteten verteilt, welche eine gute oder ausgezeichnete Bewertung erzielt haben, und zwar proportional zur vor der Aufteilung der Reste errechneten Prämie.

Übergangsbestimmungen

Das neue Prämiensystem tritt am 01.01.2012 in Kraft.

Le ferie godute, i permessi retribuiti dei dipendenti con handicap grave, di cui alla legge 104/1992, nonché i permessi sindacali sono parificate alla presenza.

Una valutazione insufficiente o un tasso di presenza inferiore al 50% nel ultimo triennio non danno diritto all'erogazione delle indennità facenti parte del sistema premiante.

Gli importi non distribuiti vengono assegnati ai dipendenti che hanno ottenuto la valutazione buona o ottima, in modo proporzionale al premio calcolato prima dell'attribuzione dei resti.

Norme transitorie

Il nuovo sistema premiante entra in vigore l'01.01.2012.

* * *