

Kollektivverträge für örtliche Körperschaften

12. November 2025

Karl Elsler

Aufgaben der Rechnungsprüfer

Regionalgesetz vom 3. Mai 2018, Nr. 2, Art. 210, Abs.1
omissis

f) Aufsicht über die Anwendung der Tarifverträge;

g) in den Gemeinden der Provinz Bozen: Aufsicht über die Anwendung der Bestimmungen betreffend die Besetzung der in den Personalordnungen vorgesehenen Stellen entsprechend der Stärke der Sprachgruppen im Sinne des Artikels 180 sowie über die Anwendung der Bestimmungen über die Kenntnis der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache im Sinne des DPR vom 27. Juli 1976, Nr. 752 i.g.F.

Inhalt

- Rechtsquellen
- Materien, die kollektivvertraglich geregelt werden
- Genehmigung der Anwendung
- Verhandlungsebenen
- Vertragspartner
- Zugang zur öffentlichen Verwaltung
- Einstufung des Personals
- Berufsbilder
- Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung
- Arbeitsverträge
- Proporzbestimmungen
- Pflicht zur Zweisprachigkeit
- Unvereinbarkeiten
- Conto annuale – relazione al conto

Costituzione – art. 36, art. 39

- 1) Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.
 - 2) La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.
 - 3) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.
-
- 1) L'organizzazione sindacale è libera.
 - 2) Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
 - 3) È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
 - 4) I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Costituzione – Art. 97

- 1) Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico.
- 2) I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e la imparzialità dell'amministrazione.
- 3) Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.
- 4) Agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.

D.lgs.165 dd. 30.03.2001 – Art. 1/1

Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'art.97 della Costituzione.

omissis

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono

omissis -

per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.

D.lgs.165/2001 – Art. 2

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo.

omissis

I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto;

omissis

D.lgs.165/2001 – Art. 3

1. In deroga all'art. 2, commi 2 e 3, rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti:
- i magistrati ordinari, amministrativi e contabili,
 - gli avvocati e procuratori dello Stato,
 - il personale militare e delle Forze di polizia di Stato,
 - il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia,
 - nonché i dipendenti degli enti che svolgono la loro attività nelle materie contemplate dall'articolo 1 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 17 luglio 1947, n. 691, e dalle leggi 4 giugno 1985, n.281, e successive modificazioni ed integrazioni, e 10 ottobre 1990, n. 287.
 - il personale a livello dirigenziale, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco,
 - il personale volontario di leva,
 - il personale della carriera dirigenziale penitenziaria,
 - il rapporto di impiego dei professori e dei ricercatori universitari, a tempo indeterminato o determinato.

RG Nr. 2 vom 03.05.2018 – Art. 88/1

1. Mit Gesetz bzw. aufgrund von Gesetzesbestimmungen erlassenen Verordnungen oder Verwaltungsakten der Gemeinde werden folgende Sachgebiete geregelt:
 - a) die Grundsätze der Organisation der Ämter;
 - b) die Organe, die Ämter und die Modalitäten für die Erteilung der diesbezüglichen Aufträge;
 - c) die Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst und die Verfahren zur Arbeitsvermittlung;

RG Nr. 2 vom 03.05.2018 – Art. 88/2

- d) die Stellenpläne und die Planstellen sowie deren Gesamtbestand; die Gesamtzahl der Planstellen jedes Funktionsranges und Berufsbildes wird nach Mitteilung an die repräsentativsten Gewerkschaften festgesetzt;
- e) die Rechtsverantwortlichkeit der einzelnen Bediensteten bei der Durchführung von Verwaltungsverfahren;
- f) die Regelung der Verantwortlichkeit und der Unvereinbarkeit des öffentlichen Dienstes mit anderen Tätigkeiten und die Fälle, in denen die Ämterhäufung sowie die Häufung öffentlicher Aufträge verboten sind.

RG Nr. 2/2018 – Art. 88/3

2. Das Arbeitsverhältnis des Personals der Gemeinden ist durch die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches 5. Buch II. Titel 1. Abschnitt und die Gesetze über das Arbeitsrecht für die Unternehmen geregelt, wobei die mit diesem Gesetz vorgegebenen Rahmenbedingungen zum Schutze der Allgemeininteressen zu berücksichtigen sind, nach denen sich die Organisation und die Tätigkeit der Verwaltung richten.

3. Die Bestimmung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten ist den Tarifverträgen auf Landesebene vorbehalten.

RG Nr. 2/2018 – Art. 88/4

4. In den mit Regionalgesetz geregelten Sachgebieten kann durch Tarifvertrag nur dann eine anderslautende Regelung eingeführt werden, wenn dies ausdrücklich vom Regionalgesetz gestattet ist oder wenn das entsprechende Sachgebiet gemäß Absatz 3 den Tarifverträgen vorbehalten ist.

4-*bis*. Unbeschadet spezifischer Gesetzesbestimmungen der Region, die für einzelne Sachbereiche auf andere Quellen verweisen, finden – sofern ein die Gemeindepersonalordnung betreffender Sachverhalt nicht durch Gesetzesbestimmungen der Region oder Verordnung der Region oder der Gemeinde oder jeweiligen Landestarifvertrag geregelt ist – die Bestimmungen in Sachen Ordnung des Personals der jeweiligen Autonomen Provinz Anwendung.

RG Nr. 2/2018 – Art. 171

Die Tarifverhandlungen werden auf Landesebene sowie dezentral durchgeführt und regeln die Festlegung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten sowie die Sachgebiete, welche die gewerkschaftlichen Beziehungen betreffen.

LG Nr. 6 vom 19.05.2015 – Art. 3

1) Die Arbeitsverhältnisse des Personals des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt, werden durch die Bestimmungen des V. Buches, II. Titel I. Abschnitt des Zivilgesetzbuches und durch die Gesetze über das Arbeitsrecht für Unternehmen geregelt, vorbehaltlich der anders lautenden Bestimmungen dieses Gesetzes oder der in diesem vorgesehenen Rechtsquellen.

(1-bis) Die Regelung der Arbeitsverhältnisse laut Absatz 1 erfolgt auch unter Berücksichtigung der Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.

LG Nr. 6/2015 – Art. 3

(2) Die im Absatz 1 vorgesehenen Arbeitsverhältnisse werden vertraglich geregelt. Die Kollektivverträge werden nach den Kriterien und den Modalitäten abgeschlossen, wie sie in den Artikeln 4, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes vorgesehen sind. Die individuellen Arbeitsverträge gewährleisten die vertragliche Gleichstellung und auf jeden Fall eine Behandlung, die nicht unter jener liegt, die in den entsprechenden Kollektivverträgen vorgesehen ist.

(3) In Abweichung zu Artikel 2103 des Zivilgesetzbuches wird im Falle der vorübergehenden Ausübung von höheren Aufgaben nicht das Recht auf die endgültige Übertragung derselben erworben. Die Übertragung von nur einem Teil der Aufgaben kommt nicht der Übertragung von höheren Aufgaben im obigen Sinne gleich.

(4) (5)

Codice Civile – Art. 2103

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

omissis

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

LG Nr. 6/2015 – Art. 4

(1) Die Kollektivvertragsverhandlungen umfassen alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, die nicht gemäß Artikel 2 mit Gesetz, mit anderen Rechtsvorschriften und mit Verwaltungsmaßnahmen geregelt werden.

(2) Der bereichsübergreifende Kollektivvertrag gilt als Rahmenvertrag für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1, mit Ausnahme des Lehr-, Direktions- und Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen des Landes.

(3) Die Kollektivvertragsverhandlungen auf Bereichsebene zielen auf einen Ausgleich zwischen den organisatorischen Erfordernissen, dem Schutz des Personals und den Interessen der Nutzer ab. Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag werden die Sachgebiete und der Rahmen für diese Verhandlungen bestimmt.

LG Nr. 6/2015 – Art. 4

(4) Um einen Ausgleich zwischen den organisatorischen Erfordernissen, dem Schutz und der Führung des Personals sowie den Interessen der Nutzer zu gewährleisten, können die Kollektivverträge für bestimmte Sachgebiete dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen vorsehen, wobei die jeweiligen Verhandlungspunkte und Verhandlungspartner zu bestimmen sind.

(5) Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag wird einheitlich für alle Kollektivverträge auf Bereichsebene deren Dauer bestimmt.

LG Nr. 6/2015 – Art. 4

(6)

(7) Die Verhandlungsbereiche werden mit Beschluss der Landesregierung aufgrund von Abkommen zwischen der öffentlichen Verhandlungsdelegation und den Gewerkschaftsorganisationen bestimmt, die zur Teilnahme an den bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen berechtigt sind.

(8) Es werden eigene Verhandlungsrunden für die Führungskräfte im Allgemeinen sowie im Besonderen für die Schulführungskräfte und für die ärztlichen und tierärztlichen Führungskräfte vorgesehen.

(8-bis)

(9)

Materien des Kollektivvertrages

Arbeitsverhältnis:
Rechte und Pflichten der
öffentlichen Bediensteten

Einstufungsordnung und
Berufsbilder

Wirtschaftliche Behandlung

Arbeitszeitgestaltung

Unterbrechung und Aussetzung
der Arbeitsleistung

Chancengleichheit und Schutz der
Würde der Person

Gewerkschaftsbeziehungen

Verfahren zur Bewertung der
Arbeitsleistung

Fortbildung

Sicherheitssprecher

Regelungen Streitfälle

Dienstbekleidung

Mensa

Abfertigung und
Ergänzungsvorsorge

Überprüfung der Diensteignung

Bereiche – Beschl. LR Nr. 3288 vom 13.08.1999

- a. Landesverwaltung
- b. Landesgesundheitsdienst
- c. Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften
- d. Institut für den sozialen Wohnbau
- e. Verkehrsamt von Bozen und Kurverwaltung von Meran
- f. Lehrpersonal, Erzieher und Erzieherinnen sowie Direktions- und Inspektionspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen der Autonomen Provinz Bozen

Vertreter der Arbeitgeberseite auf staatlicher Ebene – ARAN

Agenzia per la rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni – ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts (mit Lgs.D. 29/1993 eingerichtet und dann mit L.gs.D. 165/2001 und 150/2009 genauer geregelt), welche die Vertretung der öffentlichen Verwaltung bei kollektivvertraglichen Verhandlungen innehat und die öffentlichen Verwaltungen bei der Anwendung der Kollektivverträge unterstützt.

Die Agentur muss sich an die Vorgaben der zuständigen Organe halten, verhandelt die Kollektivverträge der verschiedenen Bereiche und pflegt die Beziehungen zu den Gewerkschaften.

Vertreter der Arbeitgeberseite laut Kodex laut RG Nr.2/2018 – Art. 172

1. Die Vertretungsverbände der Gemeinden der Provinzen Trient und Bozen können für die Verhandlungen die jeweilige Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen in Anspruch nehmen, wenn dies im Landesgesetz vorgesehen ist. Wurde keine Landesagentur eingerichtet, so wird das Abkommen zwischen den Vertretungsverbänden der Gemeinden der Provinzen Trient und Bozen und den auf Landesebene repräsentativsten Gewerkschaften der Bediensteten der Gemeinden abgeschlossen. Zu diesem Zweck ernennen die Vertretungsverbände der Gemeinden eine aus höchstens drei Sachverständigen bestehende Delegation unter Berücksichtigung der Bestimmung laut Absatz 2.

Vertreter der Arbeitgeberseite laut Kodex laut RG Nr.2/2018 – Art. 172

2. Sofern die Vertretungsverbände der Gemeinden die Landesagentur in Anspruch nehmen, ernennen sie höchstens zwei Mitglieder, welche die Mitglieder der Agentur laut Absatz 1 ergänzen und dieser die Richtlinien für die Verhandlungen erteilen. Die namhaft gemachten Mitglieder werden unter Sachverständigen mit spezifischer Fachkompetenz im Bereich der gewerkschaftlichen Beziehungen und der Personalverwaltung ausgewählt. Wer ein öffentliches Wahlmandat innehat oder einen Auftrag in Gewerkschaften ausübt, darf nicht der Landesagentur angehören.

Vertreter Arbeitgeberseite auf Landesebene

Die mit LG Nr. 6/2015 eingerichtete Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften ist als operative Einheit bei der Generaldirektion des Landes Südtirol eingerichtet. Sie hat die Aufgabe, die Landesverwaltung und die vom Land abhängigen öffentlichen Körperschaften bei Kollektivvertragsverhandlungen zu vertreten, und zwar sowohl auf bereichsübergreifender Ebene als auch auf Bereichsebene und – sofern die Körperschaften es beantragen – auch bei den dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen. Die Mitglieder der Landesagentur sind verpflichtet, innerhalb der festgelegten Ausgabegrenzen zu verhandeln.

Vertreter Arbeitgeberseite auf Landesebene

Die Agentur ist auch zu den Kollektivvertragsverhandlungen für Gemeinden und Seniorenwohnheime ermächtigt, falls diese Körperschaften die Agentur dafür in Anspruch nehmen wollen. Die Agentur kann in diesem Fall um ein von den Gemeinden sowie ein von den Seniorenwohnheimen ernanntes Mitglied ergänzt werden, das jeweils die Körperschaften vertritt, für die verhandelt wird.

Repräsentativität laut LG 6/2015 – Art.5

(3) Die Repräsentativität der Gewerkschaften und die Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegation werden mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag bestimmt.

(4) Die Kollektivverträge sind verbindlich, wenn sie von den Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden, die für die jeweilige Verhandlungsebene insgesamt mindestens 50 Prozent und ein Mitglied der eingeschriebenen Gewerkschaftsmitglieder gemäß der mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag bestimmten Regelung über die gewerkschaftliche Repräsentativität vertreten.

Repräsentativität laut BÜKV 13.04.1999 – Art.2

(1) Die Gewerkschaftsdelegation für die bereichsübergreifenden Verhandlungen setzt sich zusammen aus der in den einzelnen Bereichen laut Absatz 2 repräsentativen Gewerkschaftsvertretung. Zu Beginn der Kollektivvertragsverhandlungen vereinbaren die Vertragspartner die zahlenmäßige Zusammensetzung der Delegationen.

(2) Zum Zwecke der Teilnahme an den bereichsübergreifenden Verhandlungen gelten jene Gewerkschaftsorganisationen, auch wenn zusammengeschlossen, als repräsentativ, deren Mitgliederanteil in wenigstens einem Verhandlungsbereich mindestens zehn Prozent oder in wenigstens zwei Verhandlungsbereichen jeweils mindestens fünf Prozent des Personals beträgt.

Repräsentativität laut BÜKV 13.04.1999 – Art.2

(3) Die Repräsentativität der Gewerkschaften wird von der Verhandlungsdelegation der öffentlichen Verwaltungen unter Bezugnahme auf die Gewerkschaftsmitglieder festgestellt, welche die Verwaltung zum 30. November des vorhergehenden Jahres bevollmächtigt haben, den Gewerkschaftsbeitrag einzubehalten, und bleibt für das gesamte darauffolgende Jahr unverändert.

(4) Der Gewerkschaftsdelegation gehören jedenfalls ein Vertreter jedes Gewerkschaftsbundes an, der mindestens fünftausend eingeschriebene Gewerkschaftsmitglieder unter den Beschäftigten in der Provinz Bozen hat, es sei denn, der jeweilige Bund sei bereits aufgrund obiger Absätze vertreten.

Datenerhebung Repräsentativität 2025

[Anlage 1 Datenerhebung Repräsentativität.pdf](#)

[Anlage 2 zugelassene repräsentative GWO 2025.pdf](#)

Kontrolle des Rechnungshofes

GvD Nr. 113 vom 31.07.2023

1. Zu den Zwecken laut Art. 11, Abs. 4, Buchst. f) des Gesetzes vom 15. März 1997, Nr. 59 bescheinigen die Kontrollsektionen des Rechnungshofes, die ihren Sitz in Trient und in Bozen haben, dass die Quantifizierung der Kosten für die Tarifverträge des Regional- und des Landespersonals – nach Bewertung der Glaubwürdigkeit der quantifizierten Kosten – mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten der Region bzw. der Provinzen vereinbar ist.

omissis

Kontrolle des Rechnungshofes

GvD Nr. 113 vom 31.07.2023

2. Wird das Bescheinigungsverfahren nicht positiv abgeschlossen, so darf der Abkommensentwurf nicht endgültig unterzeichnet werden und die Vertragsparteien ergreifen die zur Anpassung der Quantifizierung der Tarifvertragskosten zu den Zwecken der Bescheinigung notwendigen Maßnahmen und leiten das Verfahren laut Abs. 1 neu ein. Betrifft das nicht positive Bescheinigungsergebnis nur einzelne Vertragsklauseln, so kann der Entwurf endgültig unterzeichnet werden, wobei die nicht bescheinigten Vertragsklauseln unwirksam bleiben.

Verhandlung Tarifverträge – LG 6/2015, Art. 5

- Landesregierung legt Rahmen fest
- Kollektivverträge sind verbindlich, wenn sie von 50 Prozent und einem Mitglied der repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet werden
- innerhalb von 20 Tagen Übermittlung an Landesregierung zusammen mit
 - Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrages, versehen mit entsprechenden Übersichten über die Gesamtausgabe des laufenden Jahres und der Folgejahre
 - begründetem Gutachten des Rechnungsprüferkollegiums zur Bestätigung der wirtschaftlichen und finanziellen Vereinbarkeit
- Landesregierung behandelt den Vertragsentwurf innerhalb der darauf folgenden 30 Tage und ermächtigt die öffentliche Verhandlungsdelegation zur Unterzeichnung des endgültigen Vertrags
- Kollektivverträge werden mit dem Tag der Veröffentlichung im Amtsblatt der Region rechtswirksam.

Verhandlungsverfahren laut RG Nr.2/2018 – Art. 172 bis Art. 175

2. Sofern die Vertretungsverbände der Gemeinden die Landesagentur in Anspruch nehmen, ernennen sie höchstens zwei Mitglieder, welche die Mitglieder der Agentur ergänzen und Richtlinien erteilen.

Die inhaltliche Überprüfung wird vor der Unterzeichnung der Verträge von einem Fachkomitee vorgenommen, das zusammen mit der Festlegung der Richtlinien ernannt wird.

Die Fachkommission gibt innerhalb von 30 Tagen eine Stellungnahme ab.

Die Verträge treten innerhalb von 60 Tagen ab Ablauf der Frist mit Beschluss des Gemeindevausschusses zur Kenntnisnahme in Kraft.

Stellenplan – RG Nr. 2/2018 – Art. 6 – Art. 49

Die Gemeinden regeln durch eigene Verordnungen unter Berücksichtigung der in den regionalen Gesetzen festgelegten allgemeinen Grundsätze die Planstellen des Personals.

Zuständig für die Genehmigung des Stellenplans ist der Gemeinderat.

Parameter für Stellenpläne – DLH Nr. 15/2017

1) Das Personal im Stellenplan der Gemeinden muss im Verhältnis zur Einwohnerzahl stehen. Es wird anhand der Einwohnerzahl am Stichtag 31. Dezember des vorletzten Jahres und der Zahl der Stellen im Stellenplan in Vollzeitäquivalenten berechnet.

Bestimmte Personalkategorien werden bei der Berechnung der Parameter nicht berücksichtigt.

[2017-15 DLH.pdf](#)

Führungskräfte – RG Nr. 2/2018 – Art. 126

Die Führungskräfte sind für die finanzielle, technische und administrative Verwaltung, einschließlich des Erlasses der Akte, die die Verwaltung nach außen verpflichten, gemäß den Vorgaben des Gemeindevorstandes zuständig. Sie sind zuständig für

- die Leitung und Überwachung der Produktivität und Effizienz der Organisationsstruktur,
- das Ergebnis der Tätigkeit der geleiteten Organisationsstruktur,
- die Bewertung des Personals,
- die Überwachung der Einhaltung der Verhaltensregeln des Personals.

Führungskräfte – RG Nr. 2/2018 – Art. 127 DLH Nr. 15/2017

Die Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern können Führungskräfte einstellen. Es gibt nur einen einzigen Führungsrang.

Im Falle der gemeinsamen Führung von Diensten oder Funktionen können die Landesbestimmungen die Möglichkeit für die Gemeinden vorsehen, Führungskräfte in Abweichung von der Einwohnergrenze laut Absatz 1 einzustellen.

Im Sinne von Artikel 127, Absatz 1/bis des Regionalgesetzes vom 3. Mai 2018, Nr. 2, in geltender Fassung, können die Gemeinden in Einzugsgebieten zusätzlich zum Gemeindesekretär/zur Gemeindesekretärin Führungskräfte in einem Verhältnis von einer Führungskraft pro 3.000 Einwohner einstellen. In Einzugsgebieten mit weniger als 6.000 Einwohnern kann nur eine Führungskraft eingestellt werden.

Führungsaufträge RG Nr. 2/2018 – Art. 128

Die Führungsaufträge werden für befristete Zeiträume (max. 5 Jahre) mit begründeter Maßnahme gemäß den in der Verordnung betreffend die Ordnung der Ämter und der Dienste festgelegten Modalitäten aufgrund der beruflichen Kompetenzen im Hinblick auf die im Arbeitsprogramm des Bürgermeisters angegebenen Ziele erteilt. Die Aufträge werden bei Nichtbeachtung der Anweisungen des Bürgermeisters, des Gemeindevorstandes oder des zuständigen Gemeindevorstandes bzw. wegen besonders schwerwiegenden oder wiederholten Verschuldens sowie in den weiteren im Artikel 21 des GVD 165/2001 und in den Tarifverträgen vorgesehenen Fällen widerrufen.

Zugang zur Führungsebene

RG Nr. 2/2018 – Art. 135 bis

Zum öffentlichen Wettbewerb nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen für den Erwerb der Qualifikation als Führungskraft werden die Personen zugelassen, die

- einen Hochschulabschluss nach einer mindestens dreijährigen Studiendauer besitzen,
- den Zweisprachigkeitsnachweis A bzw. C1 besitzen und
- ein Dienstalter von mindestens fünf Jahren in ihrer Funktionsebene, die mindestens der Funktionsebene sieben-*ter* entsprechen muss, oder eine gleichwertige und gleich lange Berufserfahrung im privaten Sektor aufweisen.

Gemeindesekretäre – RG Nr. 2/2018, Art. 137 ff.

In der Region Trentino-Südtirol sind die Gemeindesekretäre Bedienstete der Gemeinden. Sie sind die ranghöchsten Beamten der Gemeinden und üben die vom Gesetz vorgesehenen Aufgaben aus.

Für die Besetzung der Stelle ist neben den allgemeinen Voraussetzungen für die Aufnahme in den Dienst eine Bescheinigung über die Eignung zur Ausübung der Obliegenheiten eines Gemeindesekretärs notwendig, die nach Absolvierung einer von den Provinzen Trient und Bozen abwechselnd durchgeführten Prüfung erteilt wird.

Einstellungen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis – RG Nr. 2/2018 – Art. 91

- a) durch öffentlichen Wettbewerb, nach Bewertungsunterlagen und Prüfungen, durch Ausleselehrgang oder durch Auswahlverfahren
- b) durch Auswahlprüfung für die Funktionsränge und Berufsbilder, für die lediglich das Abschlusszeugnis der Pflichtschule erforderlich ist; alternativ dazu kann die Personalordnung vorsehen, dass die Personen, die in den bei den Bezirksarbeitsämtern geführten Arbeitslosenlisten eingetragen sind, eingestellt werden können
- c) durch Mobilität
- d) durch Einstufung des seit mindestens einem Jahr zur Gemeinde abgeordneten Personals nach Zustimmung des betreffenden Bediensteten und der Herkunftsverwaltung

Einstellungen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis – RG Nr. 2/2018 – Art. 91

e) durch Wiedereinstellung von aus dem Dienst ausgeschiedenem Personal gemäß der von der Körperschaft festgelegten Regelung

e-*bis*) durch Verwendung von bei anderen Verwaltungen genehmigten Rangordnungen – nach Absprache zwischen den Verwaltungen

e-*ter*) durch Verwendung der Rangordnungen von Wettbewerben oder Ausleseverfahren, die vom Gemeindenverband durchgeführt wurden

Die in den Staatsgesetzen betreffend die Einstellung der Angehörigen der geschützten Kategorien enthaltenen Bestimmungen bleiben auf jeden Fall unberührt.

Die Gemeinden können besondere Verfahren zur Einstellung von Personen mit Behinderung oder in sozialer Notlage durch gezielte Praktika aufgrund der einschlägigen Gesetzesbestimmungen vorsehen.

Befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeit – RG Nr. 2/2018 – Art. 92

Im Rahmen der Personalordnungen gemäß den in den Tarifverträgen enthaltenen Kriterien und Grenzen

- für zeitlich befristete außerordentliche oder saisonale Erfordernisse
- für Fälle, die in Kollektivverträgen vorgesehen sind
- als Ersatz für Personal, das Anspruch auf Erhalt des Arbeitsplatzes hat

Vorzeitige Aufnahme RG Nr.2/2018 – Art. 91

4-bis. Zur Gewährleistung der Kontinuität bei der Ausübung der Gemeindetätigkeiten und sofern die Landesbestimmungen es gestatten, können die Gemeinden das Personal, das die demnächst aus dem Dienst ausscheidenden Bediensteten ersetzen soll, frühestens drei Monate vor der Auflösung des Arbeitsverhältnisses besagter Bediensteter einstellen.

Voraussetzungen für die Aufnahme – RG Nr.2/2018 – Art.93

- italienische Staatsbürgerschaft;

dies gilt nicht für die im Artikel 38 des GVD 165/2001 vorgesehenen Fälle

cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri sono individuati i posti e le funzioni per i quali non può prescindersi dal possesso della cittadinanza italiana

- Volljährigkeit und Arbeitstauglichkeit
- für Wettbewerbe, in der Provinz Bozen – Zweisprachigkeitsnachweis, Kenntnis der ladinischen Sprache in den ladinischen Gemeinden

Funktionsebenen

BÜKV 12.02.2008 – Art.71-72

Die Einstufung erfolgt in neun Funktionsebenen

- 1.- 2. Funktionsebene: Abschluss der Grundschule
3. Funktionsebene: Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung
4. Funktionsebene: Abschluss der Mittelschule und zweijährige Schul- oder Berufsausbildung
5. Funktionsebene: Abschluss der Mittelschule und dreijährige Schulausbildung
6. Funktionsebene: Reifezeugnis oder gleichwertiger Ausbildungsnachweis
7. Funktionsebene: Reifezeugnis und Diplom über ein zweijähriges Universitätsstudium
7. ter Funktionsebene *ter*: Laureat ersten Grades von mindestens dreijähriger Dauer
8. Funktionsebene: Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studiendauer
9. Funktionsebene: Doktorat und Befähigung für die Ausübung des Freiberufes

Berufsbilder – BA 25.09.2000

Jede Funktionsebene umfasst mehrere Berufsbilder. Bei der Beschreibung der Berufsbilder werden die besonderen ausbildungsmäßigen oder beruflichen Zugangsvoraussetzungen festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung des Inhaltes der Arbeitsleistung, der Höhe der Verantwortung und des Ausmaßes der Autonomie sowie der Mobilität.

[2000-09-25 Berufsbilder.pdf](#)

Lohnelemente – BÜKV 12.02.2008 – Art.75

- a) Gehalt laut Besoldungsstufe mit den mit der beruflichen Entwicklung verbundenen Aufbesserungen
- b) Sonderergänzungszulage
- c) Leistungslohn
- d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache
- e) Freiberuflerzulage
- f) Aufgabenzulage
- g) Koordinierungszulage
- h) Zulage für Turnus-, Feiertags-, Nacht-, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst
- i) Überstundenentlohnung
- j) Außendienstvergütung
- k) andere von den jeweiligen Bereichen bereits vorgesehene Zulagen

Gehaltsentwicklung BÜKV 12.02.2008 – Art.76

Der besoldungsmäßige Aufstieg in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt nach zufriedenstellender Bewertung berechnet werden.

Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in derselben Funktionsebene, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung durch den Vorgesetzten.

Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährlichen Vorrückungen zu je drei Prozent aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung.

Gehaltstabellen

[Gehalt010410.pdf](#)

[Gehalt010410.ods](#)

[Sonder010123 \(1\).pdf](#)

[Sonder010123 \(1\).ods](#)

BÜKV 12.02.2008 – ET 02.07.2015

[2008-02-12 BÜKV.pdf](#)

[2015-07-02 Einheitstext.pdf](#)

Neuer Vertrag vom 28.10.2025

- [2025-10-28 BÜKV.pdf](#)

Besoldung Führungskräfte

RG Nr. 2/2018 – Art. 135 bis

Die Besoldung der Führungskräfte wird mit Kollektivverträgen auf Landesebene festgelegt.

Sie besteht aus der Grundentlohnung, aus dem Positionsgehalt (das aus einem fixen und einem variablen Teil besteht und dessen Bemessung auf objektiven Kriterien basiert, welche die Art des Führungsauftrags und den damit verbundenen Verantwortungsgrad berücksichtigen) sowie aus dem Ergebnisgehalt.

Die Besoldung steht ab dem Datum der Erteilung des Führungsauftrags zu. Die Besoldung wird für sämtliche Funktionen und Aufgaben entrichtet, die den Führungskräften zugewiesen werden, unbeschadet der Entgelte für zusätzliche Aufträge, die tarifvertraglich festgelegt werden.

Besoldung Führungskräfte

- [2023 Tabelle Besoldung.pdf](#)

Arbeitsvertrag – BÜKV 12.02.2008 – Art. 13

Der Arbeitsvertrag, der schriftlich, wenn auch nicht gleichzeitig mit der Dienstaufnahme, abzufassen ist, muss auf jeden Fall Folgendes beinhalten:

- a) Art des Arbeitsverhältnisses
- b) Beginn des Arbeitsverhältnisses
- c) Funktionsebene, in die die Einstufung erfolgt, Berufsbild oder Aufgaben und Anfangsgehalt der Besoldungsstufe
- d) Dauer der Probezeit

Arbeitsvertrag – BÜKV 12.02.2008 – Art. 13

Der Arbeitsvertrag, der schriftlich, wenn auch nicht gleichzeitig mit der Dienstaufnahme, abzufassen ist, muss auf jeden Fall Folgendes beinhalten:

- e) zugewiesener Dienstsitz
- f) Endtermin des befristeten Arbeitsvertrages
- g) wöchentliche Arbeitszeit
- h) allgemeiner Verweis auf die Personalordnung, inbegriffen Rücktritt aus wichtigem Grund
- i) Kündigungsfrist sowie Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes

Zeitweilige Übertragung von Aufgaben höherer Funktionsränge RG Nr. 2/2018 – Art.105

aus effektiven Dienstfordernissen, wenn

- a) eine im Stellenplan vorgesehene Stelle unbesetzt ist, für maximal sechs Monate
- b) ein Bediensteter ersetzt wird, der Anspruch auf Beibehaltung der Stelle hat

Werden dem Bediensteten wegen Personalmangels Aufgaben höherer Funktionsränge übertragen, so muss am Tag der Zuweisung derselben das Verfahren zur Besetzung der freien Stelle eingeleitet werden.

In Abweichung von Art. 2103 des Zivilgesetzbuches führt die Durchführung von Aufgaben höherer Funktionsränge nicht zur endgültigen Zuweisung dieser Aufgaben.

Auflösung Arbeitsverhältnis

RG Nr. 2/2018 – Art. 121

- a) wegen Kündigung
- b) wegen Entlassung aus wichtigem Grund im Sinne des Artikels 2119 des Zivilgesetzbuches oder wegen Entlassung aus gerechtfertigtem Grund im Sinne des Artikels 3 des Gesetzes vom 15. Juli 1966, Nr. 604
- c) nach Ablauf von zwei Jahren nach der Versetzung in den Verfügbarkeitsstand wegen Abbau von Stellen
- d) wegen Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen infolge der Erreichung der Altersgrenze

Auflösung Arbeitsverhältnis

RG Nr. 2/2018 – Art. 121

- e) infolge eines Disziplinarverfahrens gemäß den Tarifverträgen;
- f) wegen Verlust der Stelle infolge nachstehender Gründe:
 - 1) Verlust der bürgerlichen und politischen Rechte
 - 2) Verlust der für den Besitz der italienischen Staatsbürgerschaft erforderlichen Voraussetzungen, die für die Besetzung der Stelle gefordert werden
 - 3) Aufnahme in den Dienst, aufgrund der Vorlegung falscher Unterlagen
 - 4) Nichtigerklärung des Ernennungsbeschlusses
- g) wegen Befreiung vom Dienst infolge festgestellter körperlicher Untauglichkeit

Auflösung Arbeitsverhältnis

BÜKV 12.02.2008 – Art.16

- a) bei Erreichen der bei der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Höchstaltersgrenzen
- b) im Falle des Rücktrittes des Personals
- c) im Todesfall

Faktische Unvereinbarkeit – RG Nr. 2/2018 – Art. 161

Tritt zwischen dem Gemeindesekretär und dem Bürgermeister, dem er untersteht, eine faktische Unvereinbarkeit ein, so kann der Gemeinderat die Versetzung des Sekretärs in den Verfügbarkeitsstand beschließen. Zu diesem Zweck muss die Unvereinbarkeit durch das Vorliegen wiederholter Missstände in der Verwaltungstätigkeit der Gemeinde oder in der Arbeitsorganisation nachgewiesen werden, die auf das Verhalten des Gemeindesekretärs zurückzuführen sind.

Pantouflage – DPR 165/2001, Art. 53, Abs. 16ter

Bedienstete, die in den letzten drei Jahren hoheitliche Aufgaben ausgeübt haben oder die Körperschaft nach außen vertreten haben, dürfen bei Strafe des Verfalls keine berufliche Tätigkeit für Private ausüben, die Adressaten der Tätigkeit der Verwaltung sind.

Personaldienstordnung

wird vom Gemeinderat genehmigt und regelt Folgendes:

- Regeln bei Personalaufnahme
- Pflichten des Personals, Verantwortung und Rechte
- Disziplinarverfahren
- Modalitäten der Vorgangsweisen für Ermächtigungen, Unvereinbarkeit und Häufung von Ämtern

[Musterpersonaldienstordnung 2013.odt](#)

Zweisprachigkeit – RG Nr. 2/2018 – Art. 94

1. Für die Aufnahme in den Dienst bei den Gemeinden der Provinz Bozen ist die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache erforderlich, die durch das Bestehen der Prüfung laut den Bestimmungen des DPR vom 26. Juli 1976, Nr. 752 in geltender Fassung festgestellt wird. Diese Bestimmungen gelten auch für die Erklärung über die Sprachgruppenzugehörigkeit.
Für die Ernennung zum Gemeindebediensteten in den Gemeinden, in denen Ladinisch gesprochen wird, ist auch die Kenntnis der ladinischen Sprache erforderlich

Niveaustufen Zweisprachigkeit

DPR 752/1976 – Art. 4

- Abschlusszeugnis der Grundschule bzw. Niveaustufe **A2** des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen;
- Abschluss der Sekundarschule 1. Grades bzw. Niveaustufe **B1** des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen;
- Abschluss einer Sekundarschule 2. Grades bzw. Niveaustufe **B2** des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen;
- Laureat bzw. Niveaustufe **C1** des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

Die Betrauung mit wie immer benannten höheren Amtsbefugnissen, für die eine höhere Ausbildung vorgesehen ist, erfordert den Besitz der Bescheinigung über die dieser Ausbildung entsprechende Kenntnis der beiden Sprachen.

Proporz – RG Nr. 2/2018 – Art. 180

Die Stellen der Stellenpläne der Gemeinden, deren Konsortien oder Betriebe in der Provinz Bozen sowie der öffentlichen Körperschaften, gegliedert nach Gruppen von Funktionsrängen oder nach Kategorien entsprechend dem für die Einstellung vorgeschriebenen Studientitel, sind den Bürgern jeder der drei Sprachgruppen im Verhältnis zu ihrer Stärke vorbehalten, wie sie aus der letzten Sprachgruppenzählung hervorgeht, und zwar bezogen auf das Gebiet der entsprechenden Gemeinde.

Proporz – DPR 752/1976 – Art. 8

(3) Die einer der Sprachgruppen vorbehaltenen Stellen, die, entweder aus Mangel an Bewerbern oder weil die Bewerber nicht als geeignet erklärt wurden, frei bleiben sollten, sind durch Bewerber der anderen Sprachgruppen zu besetzen, die aufgrund ihrer Teilnahme am Wettbewerb bzw. an dem Auswahlverfahren als geeignet hervorgegangen sind, sofern die jeder Sprachgruppe aufgrund der Berechnung der Anteile zustehende Höchstzahl von Stellen nicht überschritten wird.

Zur Bewältigung unaufschiebbarer, entsprechend nachgewiesener Diensterfordernisse darf diese Zahl im Ausmaß von höchstens drei Zehnteln der nicht besetzten Stellen des entsprechenden Berufsbildes überschritten werden, wobei diesem Umstand bei der Stellenaufteilung anlässlich der darauffolgenden Einstellungen Rechnung getragen wird.

Berechnung Proporz

- [Berechnung Proporz.pdf](#)
- [Berechnung Proporz.xlsx](#)

Sprachgruppe – RG Nr. 2/2018 – Art. 95

1. Die Teilnehmer an Wettbewerben für die Besetzung von Stellen in den Gemeinden der Provinz Bozen müssen dem Zulassungsgesuch in einem verschlossenen Umschlag die aufgrund der geltenden Bestimmungen ausgestellte Bescheinigung über die Sprachgruppenzugehörigkeit bzw. -angliederung beilegen.
2. Die Bewerber können die Prüfungen in italienischer oder in deutscher Sprache ablegen, je nachdem, was sie im Zulassungsgesuch angegeben haben. Mindestens eine der schriftlichen Prüfungen, soweit vorgesehen, und in jedem Fall die mündlichen Prüfungen werden in der Sprache der Sprachgruppe abgelegt, der die sich bewerbenden Personen angehören oder angegliedert sind.

Verbotene Tätigkeiten RG Nr. 2/2018 – Art.108

- a) - eine Handelstätigkeit oder eine gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit,
 - ein privates oder öffentliches Arbeitsverhältnis
 - Ämter in Gesellschaften mit Gewinnzweck – mit Ausnahme der von der Gemeindeverwaltung vorgenommenen Ernennungen
- b) Tätigkeiten, die zu Interessenkonflikten führen oder die eine einwandfreie Erfüllung der Amtspflichten beeinträchtigen
- f) Bedienstete im Ruhestand dürfen im Fünfjahreszeitraum nach Ausscheiden aus dem Dienst keine Aufträge erhalten (ausgenommen Aufträge mit einer Gesamtdauer von höchstens sechs Monaten, wegen unaufschiebbarer Diensterfordernisse unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses welche dieselbe Tätigkeit bereits durchgeführt haben, sofern weder innerhalb noch außerhalb der Verwaltung Personen mit der erforderlichen Fachkompetenz unmittelbar zur Verfügung stehen).

Tätigkeiten mit Ermächtigung

RG Nr. 2/2018 – Art. 108

- e) - Aufträge in Vereinigungen, Komitees und Körperschaften, die keine Gewinnzwecke verfolgen, sowie in anderen örtlichen, zwischengemeindlichen, Konsortien- oder Bezirksverwaltungen, vorausgesetzt, diese Aufträge werden außerhalb der Dienstzeit wahrgenommen
- gelegentliche Erwerbstätigkeiten außerhalb der Arbeitszeit
 - Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung bis 50% zur Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese die Diensterfordernisse nicht beeinträchtigt und die Verwaltung nicht innerhalb einer angemessenen Frist eine Vollzeitstelle anbietet

Vergütungen dürfen jährlich den Bruttobetrag von 30.000,00 Euro nicht überschreiten.

Tätigkeiten mit Ermächtigung

RG Nr. 2/2018 – Art.108

Die Gemeinden können ihre Bediensteten ermächtigen, auch während der Arbeitszeit bei den Landesverbänden der Gemeinden zu arbeiten, wobei die Landesverbände für die Vergütung der Tätigkeit aufkommen, die bei ihnen anstatt bei der Gemeindeverwaltung ausgeübt wird.

Mögliche Tätigkeiten ohne Ermächtigung RG Nr. 2/2018 – Art.108

- Ämter in Vereinigungen, Komitees und Körperschaften, die keine Gewinnzwecke verfolgen,
- landwirtschaftliche Tätigkeit

Abweichung vom Verbot

RG Nr. 2/2018 –Art.108

In Abweichung vom Verbot kann dem Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis – sofern mit den Diensterfordernissen vereinbar – auf Antrag ein unbezahlter Wartestand auch in mehreren Zeitabschnitten für die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber oder für eine selbständige Tätigkeit gewährt werden, sofern die Gesamtdauer zwölf Monate nicht überschreitet.

GvD 165/2001 – Art. 53, Abs. 6/2

Nicht zu den Tätigkeiten, die ermächtigt werden müssen, zählen

- a) Mitarbeit bei Zeitungen, Zeitschriften und Ähnlichem
- b) wirtschaftliche Nutzung von Erfindungen
- c) Teilnahme an Kongressen und Seminaren
- d) Aufträge, für welche lediglich die Spesen erstattet werden
- e) Aufträge, für welche die Bediensteten in den Wartestand versetzt oder abkommandiert werden

GvD 165/2001 – Art. 53, Abs. 6/2

Nicht zu den Tätigkeiten, die ermächtigt werden müssen, zählen:

- f) Aufträge von Gewerkschaften an abkommandierte oder freigestellte Bedienstete
- f-bis) Fortbildungstätigkeit für Bedienstete der öffentlichen Verwaltung, Vorträge oder Forschung
- f-ter) Sportarbeit mit einer jährlichen Vergütung bis zu 5000 Euro – dafür ist lediglich eine Mitteilung notwendig

Meldungspflicht RG Nr. 2/2018 – Art. 108

Öffentliche und private Rechtssubjekte, die einem öffentlichen Bediensteten einen Auftrag erteilen, müssen dies der Verwaltung mitteilen.

Bezüglich dieser Aufträge sind jährlich außerdem sowohl die entrichteten Vergütungen als auch die die Ausführung des Auftrags betreffenden späteren Änderungen mitzuteilen.

Conto annuale – D.lgs. 165/2001 – art. 60, co. 2

Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale, rilevate secondo le modalità di cui al comma 1. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione. Le comunicazioni previste dal presente comma sono trasmesse, a cura del Ministero dell'economia e delle finanze, anche all'Unione delle province d'Italia (UPI), all'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e all'Unione nazionale comuni, comunità, enti montani (UNCHEM), per via telematica.

Conto annuale – Le variabili rilevate sono:

- consistenza e struttura del personale in servizio
- consistenza del lavoro part-time e del lavoro flessibile
- assenze retribuite e non retribuite
- turn-over e mobilità
- età anagrafica e anzianità di servizio
- titoli di studio
- distribuzione geografica
- costo del lavoro
- consistenza ed utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa

Relazione al conto annuale

La Relazione allegata al Conto Annuale è una rilevazione annuale in cui le amministrazioni pubbliche, secondo quanto disposto nell'art. 60, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, illustrano i risultati dell'attività del personale con le seguenti finalità:

- conoscenza delle attività svolte dal personale delle Amministrazioni per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e per il funzionamento delle Amministrazione stesse.
- conoscenza delle ore lavorate per ciascuna attività svolta almeno parzialmente in economia diretta e individuazione del personale coinvolto
- conoscenza dei prodotti/risultati conseguiti che scaturiscono dall'attività svolta, sia in economia diretta sia con altre modalità di gestione (enti locali)
- supporto per la valutazione della risorsa "personale" in relazione ai risultati raggiunti ed il confronto degli stessi.

Scopo del conto annuale

La rilevazione, che fa parte dei flussi informativi del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN), consente in particolare:

- a) alla Corte dei conti di redigere la relazione annuale sulle risorse finanziarie destinate al personale del settore pubblico e di attuare gli specifici compiti di controllo in materia di contrattazione integrativa;
- b) al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato-di attuare, con riferimento al pubblico impiego, i propri compiti di controllo e monitoraggio degli andamenti di finanza pubblica;
- c) al Ministero dell'Interno – Dipartimento degli Affari interni e territoriali di effettuare il Censimento del personale degli enti locali (CePEL);
- d) ai soggetti istituzionalmente destinatari ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165 del 2001(Corte dei conti, Parlamento, Dipartimento della Funzione pubblica), di eseguire, per lo svolgimento delle funzioni di rispettiva competenza, analisi delle dinamiche occupazionali e di spesa del personale

Modalità di invio dei dati – Certificazione

I dati sono inviati mediante immissione diretta in SICO, con la modalità web o attraverso l'invio dell'apposito *kit excel*.

Il modello ottiene la **certificazione** solo se i controlli SICO non riscontrano squadrature e se le eventuali incongruenze vengono sanate modificando i dati o inserendo delle giustificazioni che sono valutate dalle Ragionerie territoriali dello Stato e dagli Uffici centrali di bilancio secondo competenza, e accettate se ritenute pertinenti al caso segnalato. Il rilascio della certificazione avviene dopo la risoluzione di tutte le anomalie rilevate nel modello del Conto annuale.

Funzioni dell'organo di controllo interno

Il Presidente del Collegio dei revisori (o organo di controllo interno equivalente) è tenuto, unitamente al Responsabile del procedimento amministrativo individuato dall'Istituzione, a sottoscrivere il Conto annuale apponendo la firma, preferibilmente in forma digitale, nell'apposito spazio all'interno della stampa dell'intero modello "certificato".

La verifica da parte dell'organo di controllo è successiva all'inserimento dei dati in SICO. Detto organo interverrà **tempestivamente** presso gli Enti sottoposti al proprio controllo per garantire l'invio delle rilevazioni e la qualità dei dati trasmessi.

Per il tramite dell'amministrazione, l'Organo di controllo può far inserire le proprie valutazioni ed osservazioni in merito ai dati esaminati nell'apposito spazio della sezione "Commenti organi di controllo".

Strukturelle Einbringung Art. 40, Abs. 3-quinquies des GVD 165/2001

In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.

Strukturelle Einbringung BÜKV 28.08.2020

Mit Urteil des Verfassungsgerichtes vom 06.06.2019, Nr. 138 wurde die Zahlung der persönlichen, fixen und pensionierbaren Lohnelemente an Führungskräfte, stellvertretende Führungskräfte und Koordinatoren nach Beendigung des Auftrages für verfassungswidrig erklärt. Damit wurde es notwendig, die unrechtmäßig ausgezahlten Beträge für den Zeitraum der Verjährung (01.06.2009 bis 31.05.2019) wieder einholen.

Aus diesem Grund wurde mit BÜKV vom 28.08.2020 vorgesehen, dass – im Sinne der genannten Gesetzesbestimmung – die an die Führungskräfte unrechtmäßig ausgezahlten Beträge wieder eingebracht werden.

Die strukturelle Einbringung der Beträge erfolgte im Rahmen der für die Haushaltsjahre 2020 bzw. 2021 für die Kollektivvertragsverhandlung auf BÜKV-Ebene der Führungskräfte von den einzelnen Körperschaften vorgesehenen Mittel.

[2020-08-28 BÜKV strukturelle Einbringung.pdf](#)

Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit