

[198733]

Anno 2025**Jahr 2025***Sezione generale - Parte prima**Allgemeine Sektion - Erster Teil***ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI****KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE****Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol****Autonome Region Trentino-Südtirol****COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE**

del 20 novembre 2025

Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento e Bolzano – triennio giuridico ed economico 2022-2024

MITTEILUNG DER REGIONALREGIERUNG

vom 20. November 2025

Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen – Wirtschaftlicher und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2022-2024

*Continua >>>**Fortsetzung >>>*

ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, TURISMO E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO – TRIENNIO GIURIDICO ED ECONOMICO 2022-2024	TEILABKOMMEN ZUR ERNEUERUNG DES TARIFVERTRAGS BETREFFEND DIE FÜHRUNGSKRÄFTE DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL UND DER HANDELS, INDUSTRIE-, HANDWERKS-, TOURISMUS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN – WIRTSCHAFTLICHER UND RECHTLICHER TEIL: DREIJAHRESZEITRAUM 2022-2024
A seguito della deliberazione n. 151 del 15 ottobre 2025, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento e Bolzano, – triennio giuridico ed economico 2022-2024,	Nachdem die Landesagentur für Tarifvertragsverhandlungen (A.P.Ra.N.) mit Beschluss der Regionalregierung vom 15. Oktober 2025, Nr. 151 ermächtigt wurde, das Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen – Wirtschaftlicher und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2022-2024 endgültig zu unterzeichnen,
La delegazione pubblica, composta da:	genehmigen und unterzeichnen die Delegation der öffentlichen Verwaltung:
Mauro Zanella – Presidente A.P.Ra.N. <i>firmato</i>	Mauro Zanella – A.P.Ra.N.-Vorsitzender <i>unterzeichnet</i>
integrata	ergänzt
per l'Amministrazione regionale da:	für die Regionalverwaltung durch:
Monica Leonardelli – Direttrice dell'Ufficio gestione giuridica del personale <i>firmato</i>	Monica Leonardelli – Direktorin des Amtes für die dienstrechtliche Verwaltung des Personals <i>unterzeichnet</i>
Diego Bosetti – Direttore dell'Ufficio gestione economica e previdenziale del personale <i>firmato</i>	Diego Bosetti – Direktor des Amtes für die besoldungs- und vorsorgerechtliche Verwaltung des Personals <i>unterzeichnet</i>
per l'Amministrazione della Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento:	für die Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer Trient:
Andrea De Zordo - Presidente della Camera di Commercio di Trento <i>firmato</i>	Andrea De Zordo – Präsident der Handelskammer Trient <i>unterzeichnet</i>

per l'Amministrazione della Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Bolzano	für die Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammer Bozen:
Michl Ebner - Presidente della Camera di Commercio di Bolzano <i>firmato</i>	Michl Ebner – Präsident der Handelskammer Bozen <i>unterzeichnet</i>
Alfred Aberer - Segretario generale della Camera di Commercio di Bolzano <i>firmato</i>	Alfred Aberer – Generalsekretär der Handelskammer Bozen <i>unterzeichnet</i>
Per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:	und die Gewerkschaftsdelegation:
Luca Filippi – DIRER – DIRTÀ <i>firmato</i>	Luca Filippi – DIRER – DIRTÀ <i>unterzeichnet</i>
convengono e sottoscrivono il seguente	das
ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO, TURISMO E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO – TRIENNIO GIURIDICO ED ECONOMICO 2022-2024	TEILABKOMMEN ZUR ERNEUERUNG DES TARIFVERTRAGS BETREFFEND DIE FÜHRUNGSKRÄFTE DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL UND DER HANDELS, INDUSTRIE-, HANDWERKS-, TOURISMUS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN – WIRTSCHAFTLICHER UND RECHTLICHER TEIL: DREIJAHRSESZEITRAUM 2022-2024
ART.1 – AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA	Art. 1 – ANWENDUNGSBEREICH UND DAUER
1. Il presente Accordo stralcio stipulato ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo ed Agricoltura di Trento e di Bolzano.	(1) Dieses im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 abgeschlossene Teilabkommen findet auf die gesamten Führungskräfte mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Anwendung.
ART. 2 – DECORRENZA	Art. 2 – ZEITLICHE WIRKUNG
1. Il presente Accordo stralcio concerne il periodo 1. gennaio 2022 - 31 dicembre 2024	(1) Dieses Teilabkommen umfasst den Zeitraum 1. Jänner 2022 - 31. Dezember 2024

sia per la parte giuridica che economica. 2. Per quanto non innovato dal presente Accordo continuano a trovare applicazione le norme di cui al vigente CCRL. 3. Gli effetti giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente accordo.	sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil. (2) Sofern dieses Abkommen keine Änderungen einführt, gelten weiterhin die Bestimmungen laut geltendem Tarifvertrag. (3) Die rechtlichen Wirkungen gelten ab dem ersten Tag des Monats, der dem Tag des Abschlusses des Teilabkommens folgt, unbeschadet anders lautender darin enthaltener Bestimmungen.
ART. 3 – MODIFICHE AL CCRL 24 OTTOBRE 2023 E SS.MM.	Art. 3 – ÄNDERUNGEN ZUM TARIVERTRAG VOM 24. OKTOBER 2023 i.d.g.F.
1. Al contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento e Bolzano stipulato il 24 ottobre 2023 (Supplemento n. 3 al B.U. del 23 novembre 2023, n. 47 - Sez. gen.), e modificato dall'accordo stralcio pubblicato sul B.U. del 9 gennaio 2025 – Sez. gen.) sono apportate le modifiche di seguito indicate:	(1) Im Tarifvertrag vom 24. Oktober 2023 betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen (Beiblatt Nr. 3 zum Amtsblatt der Region vom 23. November 2023, Nr. 47 /Allg.Skt.) – geändert durch das im Amtsblatt der Region vom 9. Jänner 2025 - Allg. Skt. veröffentlichte Teilabkommen – werden die nachstehenden Änderungen eingeführt.
All'art. 15 sono apportate le seguenti modifiche: - il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente: “1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessa, oltre che nei casi specifici previsti nel presente contratto: - al raggiungimento dei limiti di età; - nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità; - per superamento del periodo di comporto ai sensi del comma 15 dell'art. 27 del presente contratto; - per recesso del dirigente; - per recesso dell'Amministrazione; - per risoluzione consensuale; - decesso del dirigente.” - il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente: “2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a),	Der Art. 15 wird wie folgt geändert: - Der Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet in den in diesem Tarifvertrag spezifisch angegebenen Fällen sowie: - bei Erreichen der Altersgrenze; - bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit; - bei Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Art. 27 Abs. 15 dieses Tarifvertrags - bei Kündigung durch die Führungskraft; - bei Kündigung durch die Verwaltung; - bei einvernehmlicher Auflösung; - bei Tod der Führungskraft.“ - Der Abs. 2 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „(2) In den Fällen laut Abs. 1 Buchst. a) kann

l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro al verificarsi della condizione prevista, con effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista, fatti salvi gli effetti delle vigenti disposizioni in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e di divieto di trattenimento in servizio. L'Amministrazione comunica almeno 6 mesi prima e comunque per iscritto, l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro."	die Verwaltung bei Eintreten des jeweiligen Umstands das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats nach Erreichen des vorgesehenen Alters auflösen, wobei die Wirkungen der geltenden Bestimmungen betreffend die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses und das Verbot der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unberührt bleiben. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall mindestens 6 Monate im Voraus die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit."
All'art. 23 sono apportate le seguenti modifiche: - al comma 3, dopo la lettera g), sono aggiunte le seguenti lettere: "h) per cure invalidi, secondo quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. 119/2011; i) per lavoratori con malattie oncologiche, croniche e invalidanti, ai sensi dell'art. 2 della legge 18 luglio 2025 n.106."	Der Art. 23 wird wie folgt geändert: Im Abs. 3 werden nach Buchst. g) die nachstehenden Buchstaben hinzugefügt: „h) für Kuren aufgrund von Invalidität, gemäß Art. 7 des GvD Nr. 119/2011; i) für Arbeitnehmende, die an onkologischen, chronischen und zur Invalidität führenden Krankheiten gemäß Art. 2 des Gesetzes vom 18. Juli 2025, Nr. 106 leiden.“
All'art. 24 sono apportate le seguenti modifiche: - il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: "3. Gli uffici camerali rimangono chiusi nei pomeriggi feriali del 24 dicembre e 31 dicembre. Le relative modalità di recupero sono stabilite da ciascun Ente."	Der Art. 24 wird wie folgt geändert: - Der Abs. 3 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „(3) Am 24. und am 31. Dezember sind die Ämter der Handelskammern nachmittags geschlossen, wenn es sich um Werktage handelt. Jede Körperschaft legt die Modalitäten dafür fest, wie diese Stunden nachgearbeitet werden.“
L'art. 26 – Lavoro agile (smart working) è soppresso e sostituito dal seguente: "Art. 26 Lavoro agile (smart working e coworking) 1. Al fine di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ampliando ulteriormente le opportunità derivanti dall'evoluzione tecnologica e dell'organizzazione del lavoro, anche in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e dell'evoluzione delle competenze professionali di ciascun dirigente, l'amministrazione introduce il lavoro agile (smart-working e coworking) come modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.	Der Art. 26 – Agiles Arbeiten (Smart Working) wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt: „Art. 26 Agiles Arbeiten (Smart Working und Coworking) (1) Die Verwaltung führt zwecks Steigerung der Produktivität und Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf das agile Arbeiten (Smart Working und Coworking) als Modalität für die Ausführung der Arbeitsleistung ein, indem sie die sich aus dem technologischen Fortschritt und der Entwicklung der Arbeitsorganisation ergebenden Möglichkeiten – auch im Hinblick auf die optimale Nutzung der Ressourcen und die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen der einzelnen Führungskräfte – ausbaut.

2. Le modalità di svolgimento del lavoro agile, nel rispetto delle normative vigenti sono definite in apposito regolamento, previo confronto con le organizzazioni sindacali. 3. Al termine di ciascun anno di applicazione dell'istituto viene assicurata puntuale informazione alle Organizzazioni sindacali in merito alla numerosità e alla tipologia delle posizioni attivate.”	(2) Die Durchführungsmodalitäten für das Agile Arbeiten werden unter Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen durch eine spezifische Verordnung nach vorherigem Austausch mit den Gewerkschaften geregelt. (3) Die Gewerkschaften werden am Ende jedes Jahres, in dem diese Arbeitsmodalität angewandt wird, detailliert über die Anzahl und Art der so aktivierten Arbeitsplätze informiert.“
All'art. 30 sono apportate le seguenti modifiche: - il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: “3. Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese. Detta astensione, se fruita, anche frazionatamente, entro il sesto anno di età del bambino, è considerata assenza retribuita per intero per i primi 30 giorni di calendario (escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità), per l'80% della retribuzione per il secondo ed il terzo mese, per il 30% a partire dal quarto mese di congedo. Nel caso in cui il congedo parentale venga fruito dal sesto al dodicesimo anno di vita del bambino, l'assenza è retribuita al 30% per massimo sei mesi, se goduti dallo stesso genitore; ulteriori tre mesi sono retribuiti al 30%, solo se fruiti dall'altro genitore, nel limite complessivo di nove mesi di congedo retribuito. I mesi di congedo parentale sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, degli effetti relativi alle ferie ed alla 13esima mensilità ed è sempre garantita la copertura degli oneri previdenziali.”	Der Art. 30 wird wie folgt geändert: - Der Abs. 3 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „(3) In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub – auch gleichzeitig – eine fakultative Freistellung von der Arbeit bis zu insgesamt zehn Monaten in Anspruch nehmen, wobei die Freistellungszeiten beider Elternteile zusammengerechnet werden. Nimmt der erwerbstätige Vater die Freistellung von der Arbeit für mindestens drei Monate in Anspruch, so wird die Höchstdauer von zehn Monaten Elternurlaub um einen weiteren Monat erhöht. Wird diese Freistellung – auch in mehreren Zeitabschnitten – vor Vollendung des sechsten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen, gilt sie für die ersten 30 Kalendertage als bezahlte Abwesenheit (ausgenommen sind Zulagen in Zusammenhang mit besonderen Arbeitsbedingungen und jene, die für zwölf Monate gewährt werden), für die volle Besoldung zusteht. Für den zweiten und dritten Monat stehen 80 % der Besoldung und ab dem vierten Monat stehen 30 % der Besoldung zu. Wird der Elternurlaub zwischen dem sechsten und dem zwölften Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen, stehen für höchstens sechs Monate 30 % der Besoldung zu, sofern er vom selben Elternteil in Anspruch genommen wird. Bis zu einer Obergrenze von insgesamt neun Monaten bezahlten Elternurlaubs stehen für weitere drei Monate 30 % der Besoldung nur dann zu, wenn der andere Elternteil diese Monate in Anspruch nimmt. Die Monate des Elternurlaubs werden für das Dienstalter sowie für die Wirkungen des Urlaubs und des 13. Monatsgehalts angerechnet und die Vorsorgebeiträge werden stets gedeckt.“

- il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente:

“5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del quattordicesimo, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto ad un massimo complessivo di sessanta giorni lavorativi da usufruirsi a giornate intere, computati per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario o con esso convenzionato. Esauriti i sessanta giorni retribuiti entrambi i genitori alternativamente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai sei anni senza alcuna retribuzione. Dal sesto al quattordicesimo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore, con copertura previdenziale a carico dell'amministrazione qualora i sessanta giorni siano stati esauriti. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto all'assenza non retribuita.”

- dopo il comma 10 è inserito il seguente comma:

“11. Al personale a tempo determinato si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nell'ambito della durata del rapporto di lavoro, relativamente ai genitori naturali o adottivi e affidatari, con l'attribuzione dell'intero trattamento economico previsto per il personale a tempo indeterminato in caso di astensione anticipata dal lavoro, congedo di maternità e paternità nonché per i primi trenta giorni di congedo parentale. La retribuzione assicurata al dipendente cessato dal servizio è

- Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(5) Ab Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bis zur Vollendung des vierzehnten Lebensjahres hat entweder die Mutter oder der Vater bei Krankheit des Kindes für die entsprechenden Zeitabschnitte Anrecht auf bezahlte Abwesenheit, und zwar für höchstens sechzig Arbeitstage insgesamt, die in ganzen Tagen in Anspruch zu nehmen sind, wobei die Abwesenheitszeiten beider Elternteile zusammengerechnet werden; dazu muss eine von einem Arzt des Gesundheitsdienstes oder von einem mit dem Gesundheitsdienst vertraglich gebundenen Arzt ausgestellte Bescheinigung vorgelegt werden. Wurde der Zeitraum von sechzig bezahlten Tagen erschöpft, so haben die Eltern abwechselnd Anrecht auf unbezahlte Abwesenheit von der Arbeit für die Krankheitszeiten eines jeden Kindes bis zum sechsten Lebensjahr. Vom sechsten bis zum vierzehnten Lebensjahr stehen diese unbezahlten Abwesenheiten in den Grenzen von 10 Arbeitstagen jährlich pro Elternteil zu, wobei die Vorsorgebeiträge zu Lasten der Verwaltung gehen, wenn der Zeitraum von sechzig Tagen erschöpft ist. Erfordert die Krankheit des Kindes einen Krankenhausaufenthalt, so wird der angetretene Urlaub des Elternteils unterbrochen. Im ersten Lebensjahr werden die Abwesenheiten wegen Krankheit des Kindes – als Alternative zur Inanspruchnahme der ersten dreißig Tage Elternurlaub – bis zu dreißig Tagen bezahlt. Falls die dreißig Tage bereits in Anspruch genommen wurden, verbleibt das Recht auf unbezahlte Abwesenheit.“

- Nach Abs. 10 wird der nachstehende Absatz hinzugefügt:

„(11) Für die Bediensteten mit befristetem Arbeitsverhältnis gelten für die Dauer desselben die Bestimmungen laut GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 betreffend die natürlichen Eltern oder die Adoptiv- bzw. Pflegeeltern, wobei die gesamte für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehene Besoldung im Falle vorzeitigen Fernbleibens vom Dienst, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub sowie für die ersten dreißig Tage Elternurlaub zusteht. Den aus den Dienst ausgeschiedenen Bediensteten

quella prevista dall'articolo 24 del d.lgs. 151/2001 ed è corrisposta dall'amministrazione in base all'articolo 57 del decreto stesso."	steht die im Art. 24 des GvD Nr. 151/2001 vorgesehene Besoldung zu, die von der Verwaltung aufgrund des Art. 57 des genannten Dekrets entrichtet wird."
L'art. 41 è soppresso e sostituito dal seguente: "Art. 41 - Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato della dirigenza della Regione. 1. E' istituito il Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato della dirigenza della Regione. 2. Al fondo conferiscono le risorse precedentemente destinate all'indennità di posizione e alla retribuzione di risultato unitamente alle risorse che vi sono destinate dalla contrattazione collettiva. 3. A partire dalla data di sottoscrizione dell'accordo stralcio del 29 giugno 2022 al fondo conferiscono le risorse derivanti delle economie di gestione dovute alla cessazione dal servizio del personale dirigente e quantificate nella retribuzione connessa all'anzianità di servizio comunque denominata da destinare alla retribuzione di risultato. Sullo stesso gravano i riconoscimenti di anzianità di cui al comma 2 del successivo art. 49. 4. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dalla Giunta regionale destinando al risultato una misura non inferiore al 15% del fondo. 5. La quota del fondo destinata all'indennità di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, possono essere riassegnate al fondo dell'anno successivo. 6. Nel caso di revisione della struttura organizzativa con mantenimento, aumento o diminuzione del numero dei dirigenti incaricati, il fondo è rispettivamente mantenuto, incrementato o diminuito in misura corrispondente all'importo medio teoricamente spettante nell'anno precedente a ciascun dirigente a titolo di indennità di posizione e retribuzione di risultato, salvo che il provvedimento di revisione indichi importi diversi in ragione delle variazioni, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle competenze attribuite.	Der Art. 41 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt: „Art. 41 – Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte der Region (1) Es wird der Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte der Region eingerichtet. (2) Dem Fonds fließen die Mittel zu, die zuvor für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt bestimmt waren, sowie die Mittel, die anlässlich der Tarifverhandlungen hierfür bestimmt werden. (3) Ab der Unterzeichnung des Teilabkommens vom 29. Juni 2022 fließen in den Fonds die aus dem erfolgten Dienstaustritt von Führungskräften erwachsenden Einsparungen, die aufgrund der wie auch immer genannten mit dem Dienstalter verbundenen, für das Ergebnisgehalt bestimmten Besoldung quantifiziert werden. Dem Fonds werden die Beträge betreffend die Zuerkennung des Dienstalters gemäß Art. 49 Abs. 2 angelastet. (4) Die insgesamt verfügbaren Mittel werden von der Regionalregierung aufgeteilt, wobei mindestens 15 % des Fonds für das Ergebnisgehalt bestimmt werden. (5) Der für die Positionszulage bestimmte Fondsanteil muss voll ausgeschöpft werden; eventuelle nach Rechnungsabschluss verfügbare Mittel können dem Fonds im darauf folgenden Jahr zugewiesen werden. (6) Im Falle einer Neuorganisation der Organisationsstruktur, bei der die Anzahl der beauftragten Führungskräfte beibehalten, erhöht oder gekürzt wird, wird der Fonds in Höhe des im Vorjahr einer jeden Führungskraft theoretisch als Positionszulage und Ergebnisgehalt zustehenden Durchschnittsbetrags beibehalten, erhöht bzw. gekürzt, es sei denn, in der Maßnahme zur Neuorganisation werden andere Beträge angegeben, die in quantitativer und qualitativer Hinsicht den Veränderungen bei den zugewiesenen Zuständigkeitsbereichen Rechnung

7. Nel caso di attribuzione temporanea dell'incarico di direzione di più strutture dirigenziali in capo al medesimo dirigente, per assenza temporanea o impedimento di altro dirigente superiore a 60 giorni consecutivi e/o per vacanza di incarico dirigenziale, lo stesso continua a percepire l'indennità di posizione in godimento. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi in cui effettua la sostituzione, è integrato, a titolo di retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, pari al 60% dell'indennità di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito."	tragen. (7) Wird einer einzigen Führungskraft wegen zeitweiliger Abwesenheit oder Verhinderung einer anderen Führungskraft von über 60 Tagen und/oder im Falle unbesetzter Stellen für Führungskräfte zeitweilig der Auftrag zur gleichzeitigen Leitung mehrerer Führungsstrukturen erteilt, wird dieser weiterhin die bezogene Positionszulage entrichtet. Die Gesamtbesoldung der Führungskraft wird für die Zeiträume der tatsächlichen Ersetzung durch einen zusätzlichen Betrag des Ergebnisgehalts ergänzt, der 60 % der für den Auftrag der ersetzten Führungskraft vorgesehenen Positionszulage entspricht."
Dopo l'art. 41 è aggiunto il seguente: "Art. 41-bis (Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Turismo e Agricoltura di Trento e di Bolzano) 1. È istituito il Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato della dirigenza camerale. 2. Il fondo è alimentato da risorse pari allo stipendio tabellare annuo, calcolato in 13 mensilità, moltiplicato per il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno, maggiorato del 30%. La maggiorazione del 30% è coperta interamente da risorse extracontrattuali. 3. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dalla Giunta camerale destinando al risultato una misura non inferiore al 15% del fondo. 4. Nel caso di revisione della struttura organizzativa con mantenimento, aumento o diminuzione del numero dei dirigenti incaricati, il fondo è rispettivamente mantenuto, incrementato o diminuito in misura corrispondente all'importo medio teoricamente spettante a ciascun dirigente a titolo di indennità di posizione e retribuzione di risultato, salvo che il provvedimento di revisione indichi importi diversi in ragione delle variazioni, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle competenze attribuite. 5. Per l'attribuzione di attività di carattere straordinario derivanti da programmi e/o progetti da realizzare o da competenze	Nach Art. 41 wird der nachstehende Artikel hinzugefügt: „Art. 41-bis (Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte der Handels-, Industrie-, Handwerks-, Tourismus- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen) (1) Es wird der Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte der Handelskammern eingerichtet. (2) Der Fonds wird durch die Mittel gespeist, welche dem mit der Anzahl der zum 1. Jänner eines jeden Jahres im Dienst stehenden Führungskräfte multiplizierten und um 30 % erhöhten Betrag des jährlichen Tarifgehalts für dreizehn Monate entsprechen. Die Erhöhung um 30 % wird vollständig durch außervertragliche Mittel gedeckt. (3) Die insgesamt verfügbaren Mittel werden vom Kammerausschuss aufgeteilt, wobei mindestens 15 % des Fonds für das Ergebnisgehalt bestimmt werden. (4) Im Falle einer Neuorganisation der Organisationsstruktur, bei der die Anzahl der beauftragten Führungskräfte beibehalten, erhöht oder gekürzt wird, wird der Fonds in Höhe des im Vorjahr einer jeden Führungskraft theoretisch als Positionszulage und Ergebnisgehalt zustehenden Durchschnittsbetrags beibehalten, erhöht bzw. gekürzt, es sei denn, in der Maßnahme zur Neuorganisation werden andere Beträge angegeben, die in quantitativer und qualitativer Hinsicht den Veränderungen bei den

attribuite all'Ente il fondo può essere incrementato fino ad un massimo del 60% della quota media teorica individuale, i cui costi sono interamente coperti da risorse extracontrattuali.”	zugeteilten Zuständigkeitsbereichen Rechnung tragen. (5) Bei Zuteilung außerordentlicher Tätigkeiten, die sich aus Programmen und/oder Projekten oder aus der Körperschaft zugewiesenen Zuständigkeiten ergeben, kann der Fonds um höchstens 60 % des durchschnittlichen theoretischen individuellen Anteils weiter erhöht werden, wobei diese Kosten vollständig durch außervertragliche Mittel gedeckt werden.“
L'art. 49 è soppresso e sostituito dal seguente: “Art. 49 – Nuove nomine 1. Al funzionario preposto alle strutture dirigenziali, per la Regione ai sensi dell'articolo 24 comma 1 della legge regionale 15/1983, e successive modifiche, e per le Camere di Commercio di Bolzano e di Trento in base alle disposizioni regolamentari approvate dai Consigli camerali, in possesso della qualifica dirigenziale ovvero inserito nell'albo degli idonei alle funzioni dirigenziali o abilitato alle funzioni dirigenziali, spetta il trattamento economico fondamentale e accessorio previsto dal presente contratto. 2. Qualora la nuova nomina riguardi un dipendente proveniente dai ruoli dell'Amministrazione regionale, camerale, delle Province autonome di Trento e Bolzano e dagli enti ad ordinamento regionale, è confermata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.“	Der Art. 49 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt: „Art. 49 – Neuernennungen (1) Den Beamten und Beamtinnen, die – was die Region betrifft – gemäß Art. 24 Abs. 1 des Regionalgesetzes Nr. 15/1983 i.d.g.F. bzw. – was die Handelskammern Bozen und Trient betrifft – aufgrund der von den Kammerräten genehmigten Verordnungsbestimmungen mit der Leitung einer Führungsstruktur beauftragt sind, im Führungsrang eingestuft oder im Verzeichnis der Geeigneten zur Übernahme von Führungsaufgaben eingetragen oder zur Ausübung von Führungsaufgaben befähigt sind, stehen die Grundbesoldung und die zusätzlichen Besoldungselemente zu, die in diesem Tarifvertrag vorgesehen sind. (2) Wenn die Neuernennung einen Bediensteten/eine Bedienstete betrifft, der/die im Stellenplan der Regionalverwaltung, der Handelskammern, der Autonomen Provinzen Trient und Bozen und der Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, eingestuft ist, wird die bezogene Dienstalterszulage bestätigt.“
ART. 4 – NORME TRANSITORIE E FINALI	Art. 4 – ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN
1. Il fondo di cui agli artt. 41 e 41-bis è incrementato con effetto dal 1 gennaio 2024 dell'importo pro-capite di Euro 50,00 mensili lordi (esclusi gli oneri riflessi) ed è ripartito in base ai criteri previsti dall'art. 42. 2. Le modifiche alle disposizioni di cui al comma 7 dell'art. 41 hanno effetto dal 1. novembre 2024. 3. Le disposizioni contenute nell'art. 41 bis hanno effetto dal 1. gennaio 2025.	(1) Der Fonds laut Art. 41 und 41-<i>bis</i> wird mit Wirkung vom 1. Jänner 2024 um den monatlichen Pro-Kopf-Betrag (ausschließlich der Sozialbeiträge) von 50,00 Euro brutto erhöht und nach den Kriterien laut Art. 42 aufgeteilt: (2) Die Änderungen zu den Bestimmungen laut Art. 41 Abs. 7 sind ab 1. November 2024 wirksam. (3) Die Bestimmungen laut Art. 41-<i>bis</i> sind ab

4. Le disposizioni contenute nell'art. 49 hanno effetto dal 1. gennaio 2024.	1. Jänner 2025 wirksam. (4) Die Bestimmungen laut Art. 49 sind ab 1. Jänner 2024 wirksam.
--	--