

Südtiroler
Sanitätsbetrieb



Azienda Sanitaria
dell'Alto Adige

Azienda Sanitaria de Sudtiroi

BETRIEBSDIREKTION

DIREZIONE AZIENDALE

BETRIEBSABKOMMEN

Personal des Bereichs

Leistungslohn – 2026

ACCORDO AZIENDALE

Personale del comparto

Salario di produttività - 2026

Art. 1) Produktivitätsfond Jahr 2026

1. Der Produktivitätsfond gemäß Artikel 4, Absatz 1 des Bereichskollektivvertrages vom 16.12.2024 in Höhe von **35.087.157,60 €**

und ergänzt gemäß Artikel 4, Absatz 1 b) des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 vom 16.12.2024 in Höhe von **8.130.886,89 €**

steht auf Betriebsebene zur Verfügung und beläuft sich auf

43.218.044,49 €

2. Die finanziellen Mittel, einschließlich der Soziallasten, wie oben angeführt, stehen für die Bezahlung der Produktivitätsprämien zur Verfügung, die gebunden sind:

- a) an die Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Direktion vereinbart werden (allgemeine jährliche Produktivität);
- b) an die Verwirklichung von spezifischen Projekten wie auch besonders komplexen und innovativen Projekten (zusätzliche Produktivität);
- c) an die Ableistung von Mehrstunden seitens des Personals, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt;
- d) an die Ableistung von Zusatzdiensten für das laut Art. 10, Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannte Personal;
- e) an die Ableistung der Weiterbildung außerhalb der Normalarbeitszeit – Bildungsurlaub für das Personal im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung (CME/ECS) und Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgese-

Art. 1) Fondo di produttività anno 2026

1. Il fondo di produttività di cui al comma 1 dell'articolo 4 del contratto collettivo di comparto del 16.12.2024 per un ammontare di **35.087.157,60 €**

e integrato di cui al comma 1 b) dell'articolo 4 del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2022-2024 del 16.12.2024 per un ammontare di **8.130.886,89 €**

è a disposizione a livello aziendale nella misura di:

2. I mezzi finanziari, comprensivi degli oneri sociali, come sopra evidenziati sono a disposizione per il pagamento dei premi di produttività legati:

- a) alla realizzazione di progetti e programmi concordati con la direzione generale dell'Azienda sanitaria (produttività generale annua);
- b) alla realizzazione di progetti specifici nonché a progetti particolarmente complessi e innovativi e il progetto (produttività aggiuntiva);
- c) allo svolgimento del plus orario per il personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005;
- d) allo svolgimento dei servizi aggiuntivi per il personale di cui all'art. 10, comma 1bis del contratto di comparto del 07.04.2005;
- e) allo svolgimento di formazione oltre il normale orario di lavoro – permessi formativi per il relativo personale nell'ambito della formazione obbligatoria (ECM/ECS) e acquisizione dei crediti formativi previsti

henen Weiterbildungspunkte.

Art. 2) Aufteilung der Ressourcen

1. Der Sanitätsbetrieb vereinbart, in Anwendung der Bestimmungen laut Absatz 8 des Artikel 4 und laut Absatz 13 des Artikel 5 des Bereichskollektivvertrages vom 16.12.2024 die vorgesehenen Beträge und Prozentsätze abzuändern, um den verschiedenen Prämiotypologien die unten angeführten Finanzierungen vorzubehalten:

a) allgemeine jährliche Produktivität:

12.900.000,00 €;

b) zusätzliche Produktivität:

1.068.044,49 €

davon Ressourcen, die für zusätzliche Zielvorhaben bestimmt sind (Fond Generaldirektor):

400.000,00 €;

c) Mehrstunden: für das Personals, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt (38h):

4.800.000,00 €;

d) Zusatzdienste: für das Personals, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt (36h):

22.000.000,00 €;

e) Weiterbildung außerhalb der Normalarbeitszeit:

2.450.000,00 €.

2. Nach Überprüfung der Entwicklung der Ausgaben und der betrieblichen Notwendigkeiten im Lauf des Jahres kann der Sanitätsbetrieb die Ressourcen laut Buchstaben d) und e) nach dem Prinzip der „kommunizierenden Fonds“ erhöhen oder reduzieren, unter Berücksichtigung des in beiden Buchstaben vorgesehenen und bereitstehenden Höchstbetrages.

Art. 3) Die jährliche allgemeine Produktivität

1. Die allgemeine Produktivität hat die Aufgabe die Förderungssysteme des Personals, auf Grund der Ziele, Programme und Projekte zur Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung der Qualität des Dienstes, zu vereinheitlichen und zu regeln. Dies geschieht durch die Bestimmung allgemeiner Kriterien zu den Bewertungsmethoden und der Aufteilung der Res-

dal Ministero della salute.

Art. 2) Suddivisione delle risorse

1. L'Azienda Sanitaria in applicazione della disposizione di cui al comma 8 dell'articolo 4 e al comma 13 dell'articolo 5 del contratto collettivo di comparto del 16.12.2024, concorda di modificare gli importi e le percentuali previste, riservando alle varie tipologie di premi, i sottostanti finanziamenti:

a) produttività generale annua:

12.900.000,00 €;

b) produttività aggiuntiva:

1.068.044,49 €

di cui risorse destinate a obiettivi aggiuntivi (fondo direttore generale):

400.000,00 €;

c) plus orario: per il personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07.04.2005 (38h):

4.800.000,00 €;

d) servizi aggiuntivi: per il personale rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07.04.2005 (36h):

22.000.000,00 €;

e) formazione oltre il normale orario di lavoro:

2.450.000,00 €.

2. Dopo aver esaminato l'andamento delle spese e delle esigenze operative nel corso dell'anno, l'Azienda Sanitaria può aumentare o ridurre le risorse di cui alle lettere d) ed e) in conformità al principio dei "fondi comunicanti" nei limiti dell'importo massimo a disposizione previsto nelle due lettere.

Art. 3) La produttività generale annua

1. La produttività generale ha il compito di uniformare e regolare i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 2,

sourcen des Fonds, **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe a)** des vorliegenden Abkommens.

2. Das Institut zur Förderung der Produktivität, gegliedert in kollektive Produktivitätsprämie für die Verbesserung der Dienste und in Prämie für die individuelle Produktivität, erweist sich, strukturiert durch die unten angeführte Regelung, als:

- wichtiges Instrument zur Verbesserung, sei es in qualitativer als in quantitativer Hinsicht, des Dienstes, den der Sanitätsbetrieb für den Benutzer, im Rahmen einer effizienteren Nutzung der Ressourcen und daher einer besseren wirtschaftlichen Verwaltung der Körperschaft, erbringen soll;
- von einer Erhöhung der Arbeitszeit getrenntes System und deshalb tatsächlich belohnendes Instrument, das aufgrund der Überprüfung der konkreten Ergebnisse erfolgt, die vom einzelnen Mitarbeiter oder von der Equipe erreicht wurden;
- System, das auf der Ebene einer höheren Eigenverantwortung des Managements beruht.

Art. 4) Der Programmzyklus der jährlichen allgemeinen Produktivität

1. Die Zielvorhaben, die Programme und Projekte werden festgelegt, bestimmt und von der Betriebsdirektion mitgeteilt, bzw. durch die Bezirksdirektoren und von diesen beauftragten Funktionären, zu den einzelnen Diensten – Abteilungen übertragen und den Führungskräften oder zuständigen Verantwortlichen zugeteilt.
2. Die Bewertung der Leistungen des Personals, erfolgt aufgrund einer vorherigen Information über die der Zugehörigkeitsstruktur zugewiesenen und zu erledigenden allgemeinen Aufgaben, bzw. über die zu erreichenden Ziele und Ergebnisse während des Jahres.
3. Die Erreichung der Ziele oder der allgemein zugewiesenen Ergebnisse, hat die Zuerkennung des Grundbetrages der Leistungsprämie zur Folge, in direktem Verhältnis zu dem Prozentsatz der Zielerreichung und so wie vom direkten Vorgesetzten bewertet.
4. Bei Zuteilung der Prämie, muss sich die Bewertung des Personals bei Erreichung der Ziele, sei es hinsichtlich der Quantität, als der Qualität der Leistungen, im anerkannten Prozentsatz des Leiters, bzw. des Verantwortlichen der Zugehörigkeitsstruktur widerspiegeln.

comma 1 lettera a) del presente accordo.

2. L'istituto dell'incentivazione alla produttività nella sua articolazione del premio di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e del premio di produttività individuale, così come strutturato dalla sottostante regolamentazione risulta essere:

- importante strumento per migliorare, dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo, il servizio che l'azienda sanitaria è chiamata ad erogare al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una migliore economicità di gestione dell'Ente;
- sistema scollegato dalla maggiorazione dell'orario di lavoro e pertanto strumento effettivamente premiante, in quanto basato sulla verifica a consuntivo di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente o dall'équipe;
- sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione.

Art. 4) Il ciclo di programmazione produttività generale annua

1. Gli obiettivi, i programmi e progetti vengono individuati, determinati e comunicati dalla direzione aziendale ovvero, dai direttori di comprensorio e dai funzionari da questi delegati ai singoli servizi – reparti e assegnati ai dirigenti o responsabili preposti.
2. La valutazione delle prestazioni del personale avviene sulla base di una preventiva informazione sui compiti generali da svolgere rispettivamente sugli obiettivi e risultati da raggiungere nel corso del periodo annuale, assegnati alla struttura d'appartenenza.
3. Il raggiungimento degli obiettivi o risultati generali assegnati, comporta il riconoscimento dell'importo base del premio di produttività in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, così come valutato dal direttor superiore.
4. Nell'attribuzione del premio, la valutazione del personale deve riflettere la percentuale riconosciuta al dirigente, ovvero al responsabile della struttura d'appartenenza, per gli obiettivi raggiunti sia sotto il punto di vista della quantità che della qualità delle prestazioni.

5. Bei Verhängung einer Disziplinarstrafe über dem Verweis wird die Zahlung der Leistungsprämie für den diesbezüglichen Bewertungszeitraum verweigert.

Bei Verhängung eines Verweises wird die Zahlung der Leistungsprämie um 50% reduziert.

6. Der Grundbetrag der Leistungsprämie steht nicht zu:

- für die Zeit der nicht bezahlten Abwesenheiten;
- für die wegen Krankheit abwesende Zeit, falls diese im Jahr der Beurteilung, sechs Monate übersteigt.

7. Der Grundbetrag der jährlichen Leistungsprämie wird im Verhältnis zur wöchentlichen Arbeitszeit, vorbehaltlich der Bewertung durch das interne Bewertungsorgan, spätestens mit Juni-Gehalt oder bereits im mit Mai-Gehalt ausbezahlt.

Art. 5) Der Programmzyklus zusätzliche Produktivität

1. Zum Zwecke der Zuteilung der zusätzlichen Leistungsprämien, wird der Fonds für Leistungsprämien laut **Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe b)**, nach Anhörung der Gewerkschaften, von den Gesundheitsbezirken und der Betriebsdirektion, nach Abzug der Sozialabgaben, den Departments, den Abteilungsdirektionen, den Abteilungen und Diensten oder gleichwertigen Organisationseinheiten verteilt.

2. Die Projekte und Programme und komplexen und innovativen Projekte müssen den effektiven Bedürfnissen der Bezirke / den Betriebsabteilungen entsprechen und nicht um einen Beschäftigungsabbau zu begünstigen. Sie müssen einen konkreten und messbaren zusätzlichen Beitrag darstellen, der durch das beauftragte Personal erbracht wird, dem eine zusätzliche Leistungsprämie zusteht.

3. Ausnahmsweise kann dem Personal, das in den Strukturen laut Abs. 1 arbeitet und durch unvorhersehbare und nicht programmierte Situationen, objektiven Schwierigkeiten ausgesetzt ist, auch nachträglich, durch den Bezirksdirektor / Verwaltungsdirektor eine zusätzliche Leistungsprämie anerkannt werden, um die positive und stete Mitarbeit des Bediensteten auszugleichen.

4. Mit Ausnahme der im vorherigen Absatz genannten Fälle, ist eine Beurteilung der Leistungen, ohne einer vorausgehenden Vereinbarung

5. In caso di irrogazione di una sanzione disciplinare superiore alla censura, il pagamento del premio di produttività per il relativo periodo di valutazione è negato.

In caso di irrogazione di una censura, il pagamento del premio di produttività per il relativo periodo di valutazione viene ridotto del 50%.

6. L'importo base del premio di produttività non spetta:

- per i periodi di assenza non retribuiti;
- per il periodo di assenza per malattia che eccede i sei mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

7. L'importo base del premio di produttività generale annuale viene corrisposto, previa valutazione dell'Organismo interno di valutazione in proporzione all'orario di lavoro settimanale, al più tardi con la mensilità di giugno oppure già nel mese di maggio.

Art. 5) Il ciclo di programmazione produttività aggiuntiva

1. Ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività aggiuntiva, il fondo per i premi di produttività di cui all'art. 2, comma 1 lettera b), sentite le OO.SS., viene distribuito dalle direzioni comprensoriali e la Direzione aziendale, detratti gli oneri sociali, ai dipartimenti, alle ripartizioni, ai reparti e servizi o unità organizzative equivalenti.

2. I progetti e programmi e progetti complessi ed innovativi devono corrispondere ad esigenze effettive dei comprensori / delle ripartizioni aziendali e non per favorire riduzioni occupazionali. Essi devono apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo da parte del personale incaricato a cui spetta un premio di produttività aggiuntiva.

3. Eccezionalmente, al personale operante nelle strutture di cui al primo comma, che a causa di imprevedibili e non programmate situazioni si è trovato ad intervenire in situazioni di oggettiva difficoltà, il direttore del comprensorio / direttore amministrativo può riconoscere, anche a posteriori, il premio di produttività aggiuntiva per compensare la positiva e assidua collaborazione del dipendente.

4. Con esclusione dei casi di cui al precedente comma, non è concepibile una valutazione delle prestazioni senza un preventivo accordo

der zu erreichenden Ziele, undenkbar. Diese Zielvereinbarung muss, im Rahmen eines Gespräches, zwischen dem Personal und dem direkt Vorgesetzten erfolgen, wobei die Kriterien festgelegt werden, aus denen das Personal klar ableiten kann, welche Forderungen im eigenen Arbeitsbereich gestellt werden.

5. Die Erreichung der Ziele wird in direktem Verhältnis zum Prozentsatz der Zielerreichung bewertet.
6. Bei Vorliegen einer negativen Beurteilung, weil das Ziel nicht erreicht wurde, kann der Bedienstete beim Bezirksdirektor / Verwaltungsdirektor, durch die Unterbreitung der eigenen Gegenargumente, um eine neue Bewertung ansuchen. Der Bezirksdirektor / Verwaltungsdirektor wird diesbezüglich innerhalb von 20 Tagen, nach Erhalt der Anfrage, beschließen.
7. Für die Zuweisung der Zusatzprämien zum Grundbetrag, darf der maximale Betrag der Zusatzprämie folgende Beträge nicht übersteigen:

Funktionsebene / livello	Betrag / importo €
3.	1.980,00 €
4.	2.140,00 €
5.	2.410,00 €
6.	2.690,00 €
7.	3.190,00 €
7. ter	3.350,00 €
7. bis	3.550,00 €
8.	3.900,00 €
9.	4.660,00 €

8. Die Gesundheitsbezirke / die Betriebsdirektion liefern ein Verzeichnis des beteiligten Personals in zusammenfassender Form gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Die Gewerkschaften können anfragen, angehört zu werden.

Art. 6) Ressourcen, die für zusätzliche Zielvorhaben bestimmt sind (Fond Generaldirektor)

1. Um den Innovationsprozessen mehr Anstoß zu verleihen, kann die Betriebsdirektion im Rahmen der zur Verfügung gestellten Ressourcen spezifische Projekte, Programme oder Arbeitspläne für die Verbesserung der Dienste für den Benutzer fördern, mit einem besonderen Bezug auf eine vollständige Angemessenheit der Organisationssysteme, sowie zur Erreichung einer besseren Übereinstimmung zwischen den erbrachten Leistungen und den Bedürfnissen des Bürgers.
2. Die Zusatzprämie laut vorliegendem Artikel ist die Vergütung der positiven und ständigen Mit-

sui compiti, sugli obiettivi e risultati da raggiungere. Quest'accordo sugli obiettivi deve intervenire tra il diretto superiore e il personale assegnato nell'ambito di un colloquio nel quale vengono stabiliti i criteri, dai quali il personale possa dedurre chiaramente cosa gli viene richiesto nell'ambito del proprio lavoro.

5. Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
6. In presenza di valutazione negativa sul mancato raggiungimento dell'obiettivo, il dipendente può richiedere, presentando le proprie contro-deduzioni, nuova valutazione al Direttore di comprensorio / direttore amministrativo che decide in proposito entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.
7. Per l'assegnazione dei premi di produttività aggiuntiva al premio base, l'importo massimo erogabile non può superare i seguenti importi:

8. I Comprensori / la Direzione aziendale forniscono l'elenco del personale coinvolto con dati in forma aggregata ai sensi della normativa vigente. Le OOS possono chiedere di essere sentite.

Art. 6) Risorse destinate ad obiettivi aggiuntivi (fondo direttore generale)

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione la Direzione Aziendale può, nel limite delle risorse destinate promuovere specifici progetti, programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.
2. Il premio aggiuntivo di cui al presente articolo costituisce la remunerazione della positiva e

arbeit des Bediensteten an besonderen Projekten und zusätzlichen Programmen.

3. Die Zusatzprämie darf jährlich und je Mitarbeiter nicht mehr als 18% vom jährlichen Anfangsgehalt (Grundgehalt ohne S.E.Z.) der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene des Bediensteten betragen. Diese Maximalbegrenzung gilt auch im Falle von gleichzeitiger Teilnahme an mehreren Projekten.
4. Die Zuweisung der Zusatzprämie wird vom Generaldirektor übernommen.
5. Die Beschreibung des Projektes, eine zusammenfassende Liste der beteiligten Bediensteten, pro Abteilung/Dienst, die Anzahl und die Modalitäten der bezahlten Zusatzprämie, gehören zu den Sachbereichen, die dem präventiven Informationsrecht an die Gewerkschaftsorganisationen unterliegen.
6. Für Projekte, die besonderen strategischen Charakter bekleiden, kann das obgenannte Limit vom Generaldirektor abgewichen werden, nach vorhergehendem Abkommen mit den Gewerkschaftsorganisationen.

Art. 7) Ressourcen, die für die zusätzliche Produktivität bestimmt sind

1. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel laut **Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe b)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken und den Betriebsabteilungen aufgeteilt werden.

Art. 8) Mehrstunden für das Personal, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt (38h)

1. Das Institut der Mehrstunden ist eine Form von Prämie an die Produktivität, welche vom Bereichskollektivvertrag bestimmt und den Bediensteten zugewiesen wird. Diese tragen persönlich und direkt zur Erbringung von bezahlten Leistungen bei, die für Tätigkeiten außerhalb der ordentlichen oder über die Arbeitszeit erbracht und im Rahmen der im Voraus, von der Verwaltung geplanten und genehmigten Aufteilung, durch die Aufteilungsquoten des diesbezüglichen Fonds gewährleistet und den einzelnen Abteilungen und Diensten zur Verfügung gestellt wird. Deren finanzielle Deckung bildet ein unüberwindbares Hindernis.
2. Zur Bezahlung der Mehrstunden ist eine formale Genehmigung der Leistungen erforderlich, um die präventive Zurverfügungstellung der finan-

assidua collaborazione del dipendente a progetti particolari e programmi aggiuntivi.

3. Il premio aggiuntivo non può superare annualmente e per ciascun collaboratore il 18% dello stipendio annuo iniziale del livello stipendiale (stipendio base senza I.I.S.) inferiore di riferimento. Tale limite massimo vale anche in caso di contemporanea partecipazione a più progetti.
4. L'assegnazione del premio aggiuntivo è adottata dal Direttore Generale.
5. La descrizione del progetto, un elenco aggregato del personale coinvolto suddiviso per reparti/servizi, la quantificazione e le modalità del premio aggiuntivo erogato rientra fra le materie soggette al diritto d'informazione preventiva per le OOSS.
6. Per progetti che rivestono particolare carattere strategico, il limite di cui sopra può essere derogato dal Direttore Generale, previo accordo con le OOSS.

Art. 7) Risorse destinate alla produttività aggiuntiva

1. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari di **cui all'art. 2, comma 1 lettera b)** suddividendoli tra i 4 comprensori e i servizi aziendali.

Art. 8) Plus orario per il personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07.04.2005 (38h)

1. L'istituto del plus orario è una forma di premio alla produttività disciplinato dal contratto collettivo di comparto, che è dovuto ai dipendenti che concorrono personalmente e direttamente all'erogazione delle prestazioni incentivate per l'attività resa oltre l'orario ordinario o straordinario e da retribuire nei limiti preventivamente programmati ed autorizzati dall'amministrazione, secondo le quote di riparto del relativo fondo reso disponibile ai singoli reparti e servizi e la cui copertura finanziaria costituisce un limite invalicabile.
2. Ai fini della retribuitività del plus orario è necessaria un'autorizzazione formale delle prestazioni a garanzia della preventiva predi-

ziellen Mittel und die tatsächlichen Diensterfordernisse, die die Anwendung von Arbeitsleistungen über die normale Arbeitszeit erfordern, zu gewährleisten.

3. Die Mehrstundentätigkeit muss nämlich im Voraus durch die Bestimmung der beteiligten Dienste und in den Diensten intern, durch das dazu autorisierte Personal programmiert werden; für jeden Bediensteten ist außerdem eine spezifische Bestimmung der zu leistenden Mehrstunden notwendig, die die Höchstgrenze der drei (3) wöchentlichen Stunden nicht überschreiten darf.
4. Die Bestimmung des Personals, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt (38h), das zur Leistung von Mehrstunden zugelassen wird, erfolgt, indem Gleichbehandlung bei gleichen Bedingungen gewährt wird.
5. Innerhalb März informieren die einzelnen Gesundheitsbezirke die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen über die zugeteilten Budgets und liefern eine Liste der Bediensteten und der Anzahl der angeforderten wöchentlichen Mehrstunden in zusammenfassender Form, im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen und gemäß Art. 24 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 18.11.2024.

Art. 9) Ressourcen, die für Mehrstunden bestimmt sind

1. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe c)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken und den Betriebsabteilungen aufgeteilt werden.
2. Die Gesundheitsbezirke und die Betriebsdirektion verteilen den einzelnen Abteilungen und Diensten die diesbezüglichen Budgets für die Bezahlung der Mehrstundenleistungen, die notwendig sind, um die Leistungsfähigkeit der Dienste zu bewahren und zu verbessern.

Art. 10) Zusatzdienste für das Personals, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt (36h)

1. Um die Kontinuität der Betreuung und der Notfälle in den Krankenhäusern und territorialen Diensten zu gewährleisten, kann der Sanitätsbetrieb auf freiwilliger Basis mit der betreffenden Person oder dem betreffenden Team die Erbringung zusätzlicher Leistungen vereinbaren, die von dem gesamten in Artikel 10 Absatz 1bis

spositione delle risorse finanziarie e della reale esistenza delle ragioni di servizio che rendono necessario il ricorso a prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale.

3. L'attività di plus orario deve essere, infatti, previamente programmata mediante la individuazione dei servizi interessati e, all'interno di essi, del personale autorizzato; è necessaria, inoltre, la specifica determinazione per ciascun dipendente del plus orario da effettuare che non può superare il tetto massimo delle tre (3) ore settimanali.
4. L'individuazione del personale da ammettere alle prestazioni in plus orario, non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07.04.2005 (38h), avviene garantendo parità di trattamento a parità di condizioni.
5. Entro il mese di marzo, i singoli comprensori informano le rispettive OOSS riguardo i budget assegnati e forniscono l'elenco del personale coinvolto in forma aggregata con il numero delle ore settimanali di plus orario richieste, nei limiti delle disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali e ai sensi dell'art. 24 del contratto collettivo intercompartimentale del 18.11.2024.

Art. 9) Risorse destinate al plus orario

1. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari **di cui all'art. 2, comma 1 lettera c)** suddividendoli tra i 4 comprensori e i servizi aziendali.
2. I Comprensori e la Direzione aziendale assegnano ai singoli reparti e servizi i relativi budget per l'incentivo delle prestazioni in plus orario necessarie per il mantenimento e miglioramento dell'efficienza dei servizi nelle diverse unità operative.

Art. 10) Servizi aggiuntivi per il personale rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07.04.2005 (36h)

1. Al fine di garantire la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e territoriali, e in caso di modifiche a breve termine per la copertura dei servizi, l'azienda sanitaria può concordare, su base volontaria, con il singolo e/o équipes interessato/e, l'effettuazione di servizi aggiuntivi da svolgersi

des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannten Personal außerhalb der Normalarbeitszeiten zu erbringen sind. Diese zusätzlichen Leistungen müssen gleichmäßig auf die Mitglieder des Teams aufgeteilt werden.

2. Die Verteilungsmodalitäten der Zusatzdienste gemäß Art. 4, Absatz 6 des Bereichsvertrages vom 16.12.2024 wurden mit Betriebsabkommen vom 08.05.2025, Prot.Nr. 0059971-BZ mit den Gewerkschaften geregelt.
3. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe d)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken aufgeteilt werden.

Art. 11) Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit

1. Arbeitnehmende, die verpflichtet sind, CME- und ECS-Credits zu erwerben können sich, wenn ihre Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung als Arbeitszeit anerkannt werden soll, für eine Anerkennung gemäß den bereits geltenden Regelungen oder als Dienst außerhalb der Normalarbeitszeit entscheiden.

Art. 12) Schlußbestimmung

1. Der Betrieb überprüft das Vorhandensein eventueller Restbestände laut Artikel 2, Komma 1, Buchstaben b), c), d) und e).
2. Die Restquoten, abzüglich der Kosten, die sich aus der Anhebung der Obergrenze und der Erhöhung gemäß Art. 8 des Bereichsvertrages vom 16.12.2024 ergeben, fließen in den Fond der allgemeinen jährlichen Produktivität, laut Art. 2, comma 1 Buchstabe a).
3. Etwaige Modalitäten für eine andere Aufteilung der Restbeträge können mit den Gewerkschaften vereinbart werden.
4. Der Betrieb wird die endgültigen jährlichen Beträge der auszuzahlenden individuellen Prämien für die Anspruchsberechtigten festlegen.

Art. 13) Erklärung der Parteien

1. Die verhandelnden Delegationen stimmen überein, dass die Aufteilung der Ressourcen zwischen den verschiedenen Gesundheitsbezirken und der Betriebsdirektion, in die ausschließliche Zuständigkeit der Betriebsdirektion fallen.
2. Nur zum Zwecke der Transparenz der getroffenen Entscheidungen, wird der Generaldirektor den Gewerkschaften in der Folge die Aufteilung der Ressourcen gemäß Artikel 2, Kom-

oltre l'orario normale di lavoro da tutto il personale di cui al comma 1bis dell'articolo 10 del contratto collettivo di comparto del 07.04.2005. Esso deve essere distribuito equamente tra i componenti dell'equipe interessati.

2. Le modalità di attribuzione dei servizi aggiuntive di cui all'art. 4, comma 6 del contratto di comparto del 16.12.2024 sono state regolate con accordo aziendale con le OO.SS l'08.05.2025, prot.n. 0059971-BZ.
3. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari **di cui all'art. 2, comma 1 lettera d)** suddividendoli tra i 4 comprensori.

Art. 11) Formazione oltre il normale orario di lavoro

1. Il dipendente con obbligo di acquisizione crediti ECM e ECS, se la sua partecipazione ad un evento formativo debba essere riconosciuta quale orario di lavoro, può optare per il riconoscimento secondo le modalità già in vigore oppure quale prestazione oltre l'ordinario orario di lavoro.

Art. 12) Norma finale

1. L'Azienda rileva l'esistenza di eventuali risorse residue del fondo di cui all'articolo 2, comma 1 lettere b), c), d), e e).
2. Le quote residue, al netto dei costi derivanti dall'elevazione del limite e della maggiorazione di cui all'art. 8 del contratto di comparto del 16.12.2024 confluiscono nel fondo di produttività generale annua di cui alla lettera a), comma 1 dell'art. 2.
3. Eventuali modalità di suddivisione diversa dei residui possono essere concordate con le organizzazioni sindacali.
4. L'azienda stabilirà gli importi annui definitivi dei premi individuali da corrispondere al personale avente diritto.

Art. 13) Dichiarazione delle parti

1. Le delegazioni trattanti riconoscono che la suddivisione delle risorse fra i vari comprensori sanitari e la direzione aziendale è di esclusiva competenza della direzione aziendale.
2. Al solo fine di assicurare la trasparenza delle decisioni prese, il Direttore Generale comunicherà successivamente alle OOSS la suddivisione delle risorse di cui agli articoli 2, comma

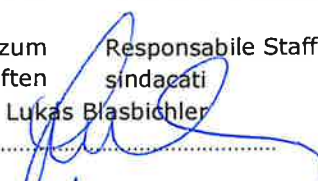
ma 1, Buchstaben b), c), d) und e) sowie der Restquoten gemäß Artikel 12, Komma 1 des gegenständlichen Abkommens und der Restquoten gemäß Art. 18 des Bereichsvertrages vom 16.12.2024 (Springerzulage für Teilzeitarbeitende mit Turnusdiensten) mitteilen.

1 lettere b), c), d) e e) e le quote residue di cui all'articolo 12, comma 1 del presente accordo e i residui di cui all'articolo 18 del contratto di comparto del 16.12.2024 (Indennità di sostituzione per personale part-time turnista).

BETRIEBLICHE DELEGATION

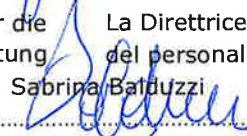
Verantwortlicher Stabstelle Beziehungen zum Personal und den Gewerkschaften

Lukas Blasbichler



Die Direktorin der Abteilung für die Personalverwaltung

Sabrina Balduzzi



DER GENERALDIREKTOR

Christian Kofler



DELEGAZIONE AZIENDALE

Responsabile Staff relazioni con il personale ed i sindacati

La Direttrice della Ripartizione Amministrazione del personale

GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN – ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ASGB

SGB/CISL

UIL/SGK

NURSING UP

CGIL/AGB

Bozen/Bolzano, 08.01.2026

