

**Beschlussniederschrift des
GEMEINDEAUSSCHUSSES****Verbale di deliberazione della
GIUNTA COMUNALE**

Nr./n.

SITZUNG VOM - SEDUTA DEL

UHR - ORE

276**20.08.2025****08:00**

Nach Erfüllung der im geltenden Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol enthaltenen Formvorschriften wurden für heute, im üblichen Sitzungssaal, die Mitglieder dieses Gemeindeausschusses einberufen.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, vennero convocati per oggi i componenti di questa Giunta comunale, nella solita sala delle riunioni.

			Anwesend - presente	Abwesend - assente	Nimmt mittels Fernzugang teil - Prende parte in modalità remota
Verena Tröger	Bürgermeisterin	Sindaca	X		
Johann Franz Thurner	Vize-Bürgermeister	Vice-Sindaco	X		
Ulrike Mayr Telser	Gemeindereferentin	Assessore	X		
Brigitte Schönthaler	Gemeindereferentin	Assessore	X		
Dietmar Spechtenhauser	Gemeindereferent	Assessore	X		
Manfred Stark	Gemeindereferent	Assessore	X		

Ihren Beistand leistet die Gemeindesekretärin

Assiste la Segretaria comunale

Dr. Manuela Schöpf

Nach Feststellung der Beschlussfähigkeit übernimmt

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti,

Verena Tröger

in der Eigenschaft als Bürgermeisterin den Vorsitz.

nella qualità di Sindaca assume la presidenza.

Der Ausschuss behandelt folgenden

La Giunta passa alla trattazione del seguente

Gegenstand:	Oggetto:
Personal - Festlegung der Grundsätze für die Inanspruchnahme von smart working	Personale - Determinazione delle linee di massima per smart working

Smart Working wurde mit dem Gesetz Nr. 81/2017 in das italienische Arbeitsrecht aufgenommen. Gemäß des Ministerialdekrets vom 29. Dezember 2023 stellt agiles Arbeiten ein „Organisations- und Work-Life-Balance-Instrument“ dar. Agiles Arbeiten im öffentlichen Sektor wird für jeden Arbeitnehmer durch individuelle Vereinbarungen geregelt – unterzeichnet von der Führungskraft der Struktur – die detailliert auf die Ziele und ad personam-Methoden der Durchführung der Arbeitsleistung eingehen. Voraussetzung für Smart-Working ist ein schriftliches Abkommen auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in, wobei smart-Worker/innen nicht an den Arbeitsort gebunden sind. Sie müssen aber die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten einhalten.“

Art. 7 und Art. 8 des BÜKV vom 03.12.2020 ermöglichen bzw. regeln das agile Arbeiten (smart working) in den öffentlichen Verwaltungen in der Provinz Bozen. Dabei ist vorgesehen, dass mit Bereichsvertrag die Anwendungsmodalitäten geregelt werden.

Weiters sieht der BÜKV vor, dass agile Arbeit auf dem Erreichen vereinbarter Ziele und/oder Leistungen beruht. In Übereinstimmung mit den Bedürfnissen des Dienstes können genaue Zeitvorgaben und Zeiten der Erreichbarkeit definiert und vereinbart werden.

Bei der Wahl des Arbeitsplatzes muss das Personal die Notwendigkeit berücksichtigen, die Diensterfordernisse mit den persönlichen in Einklang zu bringen, sowie die Vorschriften über die Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten.

Die agile Arbeit berechtigt keine Überstundenleistungen und gibt kein Anrecht auf Essensgutscheine.

Die Körperschaften können die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen technischen Mittel zur Verfügung stellen.

Voraussetzung für die Gewährung des agilen Arbeitens ist ein Aufgabenbereich ohne Parteienverkehr und mit der Möglichkeit der Abwicklung der Arbeit auf digitalem Weg.

Datensicherung und Datenschutz spielen beim agilen Arbeiten ebenso eine prioritäre Rolle. Die Vorschriften bezüglich der Arbeitssicherheit müssen auch im Home-Office eingehalten werden. Zudem ist besonders die Kommunikation wichtig. Regelmäßige Meetings/Feedbacks müssen sicherstellen, dass sich die einzelnen Teammitglieder über ihre bisherige Arbeit und anstehende Schritte austauschen können.

Il Lavoro agile in Italia è stato inserito con legge n. 81/2017 nel diritto di lavoro. Secondo la direttiva ministeriale del 29 dicembre 2023 il lavoro agile forma uno “strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura – che calano nel dettaglio gli obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. L'accordo deve essere scritto, a tempo determinato o indeterminato, tra il datore di lavoro e il lavoratore o la lavoratrice. Le persone che fanno smart working non sono legate al luogo o agli orari lavorativi, ma devono rispettare i periodi di riposo giornalieri e le premesse dello smart working.”

Gli art. 7 e 8 del CCI del 03/12/2020 consentono e regolano il lavoro agile (smart working) nelle pubbliche amministrazioni della Provincia di Bolzano. È previsto che con contratto di comparto sono concordate le modalità di applicazione.

Inoltre, il CCI prevede che Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati. In base alle esigenze di servizio possono essere comunque concordati precisi vincoli di orario e definite precise fasce di reperibilità.

Ai fini della scelta del luogo di lavoro, il personale deve prendere in considerazione la necessità di conciliare le esigenze di servizio con quelle personali nonché il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.

Il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto ai buoni pasto.

Gli enti possono fornire gli strumenti tecnici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Condizione per la concessione del lavoro agile è che l'ambito di competenza deve avere nessun servizio di front office e la possibilità dell'elaborazione del lavoro con mezzi digitali.

La sicurezza e la protezione dei dati hanno un ruolo prioritario nel lavoro agile. Le norme di sicurezza sul lavoro devono essere rispettate anche quando si lavora da casa. Poi la comunicazione è particolarmente importante.

Riunioni/feedback regolari devono garantire che i singoli membri del team possano scambiarsi informazioni sul lavoro finora e sulle fasi successive.

Andererseits ermöglicht agiles Arbeiten flexiblere Arbeitsprozesse und erhöht die Anpassungsfähigkeit. Den Mitarbeitern wird damit mehr Vertrauen, Verantwortung und Wertschätzung entgegengebracht.

Um Familie/Beruf/Leben zu vereinbaren, ist die Verwaltung bereit, auch diese Form von Arbeit zu unterstützen, soweit die Qualität der Arbeit und Dienste nicht darunter leidet.

Mit dem agilen Arbeiten wird den Bediensteten mehr Eigenverantwortung und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben geboten. Gleichzeitig wird auf die steigende Nachfrage nach Digitalisierung, um die Verwaltung noch moderner, effizienter und zielorientierter zu gestalten, reagiert.

Aus der Sicht der Verwaltung ist es wichtig den Parteienverkehr in den einzelnen Organisationseinheiten voll zu gewährleisten und die Bereitschaft der smart-worker im Falle bes. Erfordernisse die Arbeit in Präsenz zu leisten. Innerhalb der Organisationseinheit müssen die Kernzeiten in Präsenz abgedeckt werden.

So spricht sich die Verwaltung dafür aus, dass grundsätzlich bis zu 35 % der Arbeit durch agiles Arbeiten ersetzt werden kann. In bes. Situationen und Härtefällen soll der Ausschuss über ein höheres Ausmaß entscheiden.

Angesichts des Ausmaßes an agiler Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer/innen die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen technischen Mittel selbst zur Verfügung stellen.

Vorzug erhalten Vollzeitbedienstete und Angestellte mit Klein- und Schulkindern sowie pflegende Angehörige, Stammrollenbedienstete haben Vorrang gegenüber befristet Angestellten.

Mitarbeiter im Bauhof, in den Kindergartenküchen und Reinigungsdienste sind von der agilen Arbeit ausgenommen.

Es kommt die geltende Personaldienstordnung, genehmigt mit Ratsbeschluss Nr. 44 vom 30.11.2018, zur Anwendung. Berücksichtigt werden müssen in der Entscheidung vor allem auch die Öffnungszeiten der Ämter und die Bedürfnisse der einzelnen Diensterfordernisse.

Weiters ist der bereichsübergreifende Kollektivvertrag „Zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021“ vom 03.12.2020, zu beachten, welcher die rechtliche Grundlage für diese individuelle Vereinbarung und die diesbezüglichen Leitlinien bildet und mit Ausschuss-

D'altra parte, il lavoro agile consente processi di lavoro più flessibili e aumenta l'adattabilità. Ciò conferisce ai dipendenti maggiore fiducia, responsabilità e apprezzamento.

Per conciliare famiglia/lavoro/vita, l'amministrazione è disposta a sostenere anche questa forma di lavoro, a condizione che la qualità del lavoro e dei servizi sia garantita.

Attraverso lo smart working, l'Amministrazione intende promuovere la responsabilità del proprio personale e garantire una migliore conciliazione vita-lavoro, rispondendo al contempo alla crescente richiesta di digitalizzazione. Questo al fine di rendere l'amministrazione ancora più moderna, efficace ed orientata al risultato.

Dal punto di vista dell'amministrazione, è importante garantire pienamente la presenza durante l'orario di apertura degli uffici nelle singole unità organizzative e il personale in smart-working deve essere disponibile a lavorare in presenza in caso di esigenze particolari. All'interno dell'unità organizzativa l'orario fisso deve essere coperto in presenza.

Dopo un'attenta valutazione, l'amministrazione esprime parere favorevole al lavoro agile nella misura massima del 35 % dell'orario lavorativo. In situazioni speciali ed in casi di particolare difficoltà, la Giunta può decidere una percentuale maggiore.

In considerazione dell'entità modesta di orario smartworking, i dipendenti devono fornire le risorse tecniche necessarie per svolgere il lavoro in autonomia.

La preferenza è data ai dipendenti a tempo pieno ed ai dipendenti con figli piccoli e scolari, nonché alle badanti; i dipendenti a tempo indeterminato hanno la priorità su quelli a tempo determinato.

I dipendenti del cantiere comunale, delle cucine delle scuole materne e i dipendenti di pulizia sono esclusi dal lavoro agile.

Si applica l'Ordinamento del personale contenente la nuova organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune, approvato con delibera consiliare n. 44 del 30/11/2018. Da considerare sono inoltre l'orario d'ufficio e le esigenze dei singoli servizi.

Inoltre, è da rispettare il contratto collettivo intercompartimentale "Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021" di data 03.12.2020, che forma la base normativa per questo accordo individuale e le relative linee guida e del quale è stato preso atto con delibera della Giunta n.

beschluss Nr. 04/2021 übernommen wurde.

Gegenständlicher Maßnahme liegen nachstehende, zustimmende Gutachten laut Art. 185 und Art. 187 des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 02, i.g.F. (Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol) zugrunde:

fachliches Gutachten-elektronischer Fingerabdruck:

aJyS+oAsshCg4EgHs0EVbkNs4IkIssPNppBjeZnIU+w=

buchhalterisches Gutachten- elektronischer Fingerabdruck:

nicht erforderlich

Dies vorausgeschickt und in Kenntnis der geltenden, gesetzlichen Bestimmungen des Kodexes der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol, genehmigt mit R.G. vom 03.05.2018, Nr. 2, fasst der GEMEINDEAUSSCHUSS einstimmig und in gesetzlicher Form den

BESCHLUSS

1. Die Möglichkeit des agilen Arbeitens (smart working) wird in Anwendung von Art. 7 und Art. 8 des BÜKV vom 03.12.2020 unter Einhaltung folgender Rahmenbedingungen zugelassen:

Max. 1/3 der besetzten Vollzeitäquivalente pro Organisationseinheit darf gleichzeitig agil arbeiten. Agiles Arbeiten wird nur gewährt, wenn die Stellen der Organisationseinheit ausreichend besetzt sind.

Vollzeitbedienstete haben Vorrecht gegenüber Teilzeitangestellten. Die Kernzeiten sind in jeder Organisationseinheit in Präsenz abzudecken, der telefonische Kontakt muss auch zu den Personen im smart-working während der Kernzeiten garantiert sein.

Grundsätzlich dürfen bis zu 35% der Arbeit durch agiles Arbeiten ersetzt werden. In besonderen Situationen und Härtefällen kann der Ausschuss über ein höheres Ausmaß entscheiden.

Die Arbeitnehmer/innen müssen die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen technischen Mittel selbst zur Verfügung stellen.

Mitarbeiter im Bauhof, in den Kindergartenküchen und das Reinigungspersonal sind von der agilen Arbeit ausgenommen.

04/2021.

Il presente provvedimento si fonda sui seguenti pareri preventivi favorevoli ai sensi dell'art. 185 e dell'art. 187 della L.R. 03/05/2018, n. 02, in vigore (Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige):

parere tecnico- impronta digitale:

aJyS+oAsshCg4EgHs0EVbkNs4IkIssPNppBjeZnIU+w=

parere contabile- impronta digitale:

non necessario

Premesso ciò ed in conoscenza delle vigenti disposizioni di legge del Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, approvate con la L.R. del 03/05/2018, n. 2, la GIUNTA COMUNALE ad unanimità di voti espressi in forma di legge

DELIBERA

1. Si consente la possibilità del lavoro agile (smart working) ai sensi degli art. 7 e 8 del CCI del 03.12.2020 a condizione che:

Un massimo del 33% degli equivalenti a tempo pieno coperti di ogni unità organizzativa può lavorare contemporaneamente in modalità agile. Il lavoro agile è concesso solo se le posizioni nell'unità organizzativa sono sufficientemente dotate di personale.

I dipendenti a tempo pieno hanno la priorità rispetto ai dipendenti a tempo parziale. L'orario fisso deve essere coperto in presenza in ogni unità organizzativa ed entro lo stesso deve essere garantito il contatto telefonico con le persone in smart working.

In linea di principio è consentito sostituire fino al 35% del proprio lavoro con lavoro agile. In situazioni/casi di particolare difficoltà, la Giunta può decidere un'entità superiore.

I dipendenti stessi dovranno fornire i mezzi tecnici necessari per l'esecuzione del lavoro.

I dipendenti del cantiere comunale delle cucine delle scuole materne nonché i dipendenti di pulizia sono esclusi dal lavoro agile.

2. Stehen in der Körperschaft bzw. in der Struktur nicht genügend Stellen zur Verfügung wird eine eigene Rangordnung aufgrund der Bewertungskriterien laut Art. 16 der Anlage, des ET der Abkommen vom 02.07.2015 erstellt.
3. Das beiliegende Muster für eine individuelle Vereinbarung, wenn auch nicht materiell beigelegt, welches wesentlichen und ergänzenden Bestandteil gegenständlichen Beschlusses bildet, wird genehmigt.
4. Dieser Beschluss verursacht keine Ausgabenverpflichtung.
5. Um die Verwaltungswege zu beschleunigen, wird diese Beschlussmaßnahme, mit demselben Abstimmungsergebnis, im Sinne des Art. 183, Absatz 04, des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 02, i.g.F., für unverzüglich vollziehbar erklärt.
6. Diese Beschlussmaßnahme wird im Sinne des Art. 183, Absatz 02, des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 02, i.g.F., den Fraktionssprechern des Gemeinderates übermittelt.
2. In caso di un numero insufficiente di posti disponibili nell'ente o nella struttura di appartenenza, viene formata un'apposita graduatoria sulla base dei criteri di valutazione di cui all'art. 16 dell'allegato al T.U. degli accordi di comparto 02.07.2015.
3. Si approva l'allegato schema per un accordo individuale anche se materialmente non allegata, il quale forma parte sostanziale ed integrante della presente delibera.
4. Questa deliberazione non comporta impegni di spesa.
5. La presente deliberazione, con lo stesso esito di votazione, viene dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 183, comma 04, della L.R. 03/05/2018, n. 02, in vigore per velocizzare i processi amministrativi.
- 6- La presente deliberazione viene comunicata, ai sensi dell'art. 183, comma 02, della vigente L.R. 03/05/2018, n. 02, ai capigruppo consiliari.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Im Sinne der geltenden Bestimmungen (Art. 183, Absatz 05, des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 02, i.g.F.) kann gegen diesen Beschluss während des Zeitraums seiner Veröffentlichung Einwand beim Gemeindevorstand erhoben und innerhalb von 60 Tagen ab der Vollstreckbarkeit beim Regionalen Verwaltungsgerichtshof Bozen Rekurs eingebracht werden. Ab Vollstreckbarkeit desselben kann weiterhin beim Arbeitsgericht Rekurs eingelegt werden.

AUTORITÀ E TERMINE PER RICORRERE:

Ai sensi delle vigenti disposizioni (art. 183, comma 05, della L.R. 03/05/2018, n. 02, in vigore) entro il periodo di pubblicazione può essere presentata opposizione alla Giunta comunale avverso la presente deliberazione ed entro 60 giorni dall'esecutività della presente può essere presentato ricorso al Tribunale di Giustizia Amministrativa di Bolzano. A far data dall'esecutività della stessa può essere altresì presentato ricorso al Tribunale del Lavoro.

gelesen, genehmigt und gefertigt

letto, confermato e sottoscritto

Die Bürgermeisterin
La Sindaca:

Die Gemeindesekretärin
La Segretaria comunale:

Verena Tröger

Dr. Manuela Schöpf

digital signiertes Dokument – documento firmato tramite firma digitale

Gegenständlicher Beschluss wird am

La presente deliberazione viene pubblicata il

22.08.2025

an der digitalen Amtstafel der Gemeinde für 10 (zehn) aufeinanderfolgende Tage veröffentlicht und ist im Sinne des Art. 183, Absatz 04, des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 02, i.g.F., unverzüglich vollziehbar.

all'albo pretorio digitale del Comune per 10 (dieci) giorni consecutivi e é immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 183, comma 04, della L.R. 03.05.2018, n. 02, in vigore.
