



## Beschluss des Verwaltungsrates Delibera del Consiglio di Amministrazione

Sitzung vom **Nr. 07/II/2012** Seduta del  
**15.03.2012**

### ANWESEND – PRESENTE

Präsident	Dr. Luis Durnwalder	Presidente
Vizepräsident	Andreas Khuen	Vice presidente
Mitglied	Dr. Guido Bocher	Membro
Mitglied	Georg Jageregger	Membro
Mitglied	Dr. Michael Oberhuber	Membro
Mitglied	Arnold Schuler	Membro
Mitglied	Dr. Barbara Piazzzi Ponte	Membro
Mitglied ohne Stimmrecht	Dr. Heinrich Holzer	Membro senza diritto di voto
Sekretär	Daniel Bedin	Segretario
Präsident d. Aufsichtsrates	Dr. Luigi Polito	Presid. Organo di Controllo
Mitglied d. Aufsichtsrates	Dr. Hans Heiss	Membro Organo di Controllo
Mitglied d. Aufsichtsrates	Dr. Engelbert Schaller	Membro Organo di Controllo

### ABWESEND – ASSENTE

### BETREFF – OGGETTO

<b>ABÄNDERUNG DES BESCHLUSSES</b>	<b>MODIFICA DELLA DELIBERA</b>
<b>NR. 30/III/2011</b>	
<b>RICHTLINIEN FÜR DEN</b>	<b>DIRETTIVE IN</b>
<b>BEREICH PERSONALVERWALTUNG</b>	<b>MATERIA DI PERSONALE</b>

Nach Einsichtnahme in das L.G. vom 03.11.1975, Nr. 53 und insbesondere in Art. 8;

Nach Einsichtnahme in den Punkt 8 der Tagesordnung;

Nach Einsichtnahme in den Beschluss Nr. 30/III/2011 vom 18.10.2011;

Laut Artikel 11 des Landesgesetzes vom 3.11.1975 Nr. 53, in geltender Fassung, ist der Direktor der Gutsverwaltung Laimburg für folgende Aufgaben im Personalbereich des Versuchszentrums zuständig:

- für die Aufnahme des Personals des Versuchszentrums
- für die Führung und Verwaltung des Personals des Versuchszentrums
- für die normative Behandlung und Besoldung des Personals des Versuchszentrums gemäß den Kollektivverträgen für den entsprechenden privaten Sektor, und zwar unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsrat erlassenen Richtlinien;

Der Erlass von Richtlinien zur normativen Behandlung und Besoldung des Personals des Versuchszentrums wurde mit Artikel 8 des Landesgesetzes vom 22.1.2010, Nr. 2, erstmals eingeführt;

Für die Landesbedienstete gibt es bereits einen genauen Kriterienkatalog zur wirtschaftlichen Entlohnung von Leistung und Verantwortung, welcher sich als äußerst nützliches Instrument der Personalentwicklung erwiesen hat;

Es wird festgestellt, dass es sinnvoll ist, dass auch für Mitarbeiter/innen des Zentrums ein übersichtlicher Katalog von Maßnahmen und Kriterien zur wirtschaftlichen Behandlung verfasst wird;

Nach Einsichtnahme in den vorgeschlagenen Personalzulagenkatalog, mit dem die Direktoren ermächtigt werden, unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien, folgende flexiblen Lohnelemente für die Mitarbeiter/innen des Zentrums, welche nach geltenden Kollektivverträgen „LKV für landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher“, „CCNL per i Quadri e gli Impiegati Agricoli“ und „KV Handel“ geregelt wird, anzuwenden;

dies alles vorausgeschickt und nach Anhörung des Berichtes des Präsidenten,

wird vom Verwaltungsrat mit Stimmeneinheit in gesetzlicher Form

Vista la L.P. del 03.11.1975, Nr. 53 ed in particolare il suo articolo 8;

Visto il punto 8 dell'ordine del giorno;

vista la delibera n. 30/III/2011 del 18.10.2011;

Ai sensi dell'articolo 11 della Legge Provinciale 3.11.1975, n. 53, e successive modifiche, al Direttore dell'Azienda Laimburg spettano in materia di personale del Centro di sperimentazione i seguenti compiti:

- assunzione del personale del Centro di Sperimentazione
- gestione e amministrazione del personale del Centro di Sperimentazione
- trattamento normativo ed economico del personale del Centro di Sperimentazione ai sensi dei contratti collettivi di lavoro del settore privato relativo alla categoria di riferimento, nel rispetto delle direttive da stabilirsi dal Consiglio di Amministrazione;

L'emanazione di direttive per il trattamento normativo ed economico del personale del Centro è stata prevista per la prima volta con l'articolo 8 della legge provinciale 22.11.2010, n. 2. È, pertanto necessario emanare le relative direttive;

Per i dipendenti provinciale è già in uso un catalogo per i criteri della remunerazione economica per il rendimento e la responsabilità, il quale si è dimostrato uno strumento utile per lo sviluppo del personale;

Viene constatato che, è sensato realizzare un catalogo per definire i criteri della remunerazione economica anche per i/le collaboratori/trici del Centro;

Viste le proposte contenute nel catalogo relative alle remunerazione del personale, mediante il quale i direttori vengono autorizzati, dietro considerazione dei criteri sotto elencati, ad applicare i seguenti elementi flessibili di remunerazione per i/le collaboratori/trici del Centro che vengono regolati dai "contratti collettivi per i lavoratori agricoli, giardinieri e guardiacaccia" nonché dal "CCNL per i Quadri e gli impiegati agricoli" e dal "contratto collettivo per il commercio";

tutto ciò premesso e considerato, sentita la relazione del Presidente

il Consiglio di Amministrazione ad unanimità di voti legalmente espressi

Zu diesem Zweck folgende Richtlinien zu erteilen:

**1. Personalaufnahme:**

1.1. Die Aufnahme des Personals des Versuchszentrums erfolgt in der Regel durch Ankündigung, die mindesten in zwei lokalen Tageszeitungen oder auf den Internetseiten des Zentrums, der Abteilungen Personal und Arbeit zu veröffentlichen ist. Die Auswahl erfolgt aufgrund eines Kolloquiums und praktischen Übungen. Es kann auch eine ständige Rangordnung, aufgrund derer für die Aufnahme in den Landesdienst geltenden Bewertungskriterien, der Bescheinigungen für die Aufnahme mittels Auswahlverfahren vorgesehen werden, falls sich eine Anzahl von mehr als 20 Bewerbern meldet.

1.2. Die Aufnahme von Personal mit zeitlich befristetem Arbeitsvertrag für besondere Projekte oder für wissenschaftliche Tätigkeiten, erfolgt auf begründeten Vorschlag des Direktors des Zentrums (Direktor der Abteilung Land- und Forstwirtschaftliches Versuchswesen), wobei weder der ethnische Proporz zu berücksichtigen noch der Zweisprachigkeitsnachweis erforderlich sind.

1.3. Für saisonbedingte Tätigkeiten wie der Errichtung von Neuanlagen, Erntehilfe usw. kann für maximal zehn Monate, die Aufnahme von geeignetem Personal ohne öffentliche Ankündigung erfolgen, wobei die für die Aufnahme in den Landesdienst vorgeschriebenen Voraussetzungen nicht erfüllt sein müssen.

1.4. Das zulässige Höchstkontingent des Personals des Versuchszentrums laut Punkt 1.1. wird von der Landesregierung, auf Vorschlag des Verwaltungsrates des Zentrums, genehmigt. Mit dem entsprechenden Beschluss, werden auch der erforderliche Zweisprachigkeitsnachweis und die Anwendung des ethnischen Proporztes gemäß den normativen Richtlinien des Landes geregelt.

**2. Besoldung:**

2.1. Die Besoldung entspricht in der Regel der in den Kollektivverträgen des jeweiligen privaten Sektors vorgesehenen Entlohnung, wobei die mit den jeweiligen Aufgaben verbundene Verantwortung, und die örtlich gängige Besoldung als Richtwert gelten.

2.2. Im Zuge der Aufnahme kann dem Personal, das für den Tätigkeitsbereich, für den es eingesetzt wird und eine dafür vorteilhafte Berufserfahrung aufweist, eine entsprechend höhere Entlohnung zuerkannt werden, vorbehaltlich Bestätigung am Ende der Probezeit

Ai predetti fini si ritiene necessario emanare le seguenti direttive:

**1. assunzione del personale:**

1.1. L'assunzione di personale del Centro di sperimentazione avviene, di norma, mediante avviso da pubblicarsi in almeno 2 giornali locali oppure sui siti internet del Centro e delle ripartizioni Personale e Lavoro. La selezione avviene sulla base di un colloquio e esercitazioni pratiche. Può essere prevista anche una graduatoria permanente sulla base dei criteri di valutazione dei titoli vigenti per l'assunzione all'impiego provinciale mediante prove selettive qualora oltre 20 persone presentano la domanda di ammissione al concorso.

1.2. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per particolari progetti oppure per attività scientifiche avviene su proposta motivata del Direttore del Centro (direttore della Ripartizione Sperimentazione agraria e forestale), esclusi l'attestato di conoscenza delle due lingue e il rispetto della proporzionale etnica.

1.3. Per attività stagionali, come per nuove piantagioni, raccolta frutti, ecc., l'assunzione di personale idoneo per non più di dieci mesi può avvenire senza pubblico avviso e senza dover tenere conto dei requisiti richiesti per l'assunzione all'impiego provinciale.

1.4. Il contingente massimo del personale del Centro di sperimentazione di cui al punto 1.1. viene determinato dalla Giunta provinciale su proposta del Consiglio di Amministrazione del Centro. Con tale deliberazione vengono anche determinati gli occorrenti attestati di conoscenza delle due lingue e l'applicazione della proporzionale etnica ai sensi delle direttive normative della Provincia.

**2. trattamento economico:**

2.1. Il trattamento economico corrisponde di norma a quello previsto dai contratti collettivi di lavoro del settore privato relativo alla categoria di riferimento, tenendo conto della responsabilità connessa con i relativi compiti e, a titolo indicativo, del trattamento economico in uso a livello locale.

2.2. Al personale in possesso per il previsto settore d'impiego di una, a tale fine utile esperienza professionale, può essere riconosciuto in sede di assunzione un corrispondente maggiore trattamento economico, salvo conferma alla fine del periodo

aufgrund der nachgewiesenen Kompetenz und Leistung (Berufserfahrungszulage = BEZL). Für das wissenschaftliche Personal erfolgt die Anerkennung der Berufserfahrung oder Fachkompetenz für die Bestimmung der Besoldung im Einvernehmen mit dem Direktor des Zentrums.

### **3. Einstufung Personal und Anfangsgehalt:**

3.1 Die Berufserfahrungszulage (BEZL) gilt in den ersten beiden Jahren als aufsaugbar, d.h. bei Erhöhung des Kollektivvertrages kann die Zulage vermindert werden, damit die Bruttoentlohnung gleich bleibt. Nach Beendigung des 2. Jahres wird die Zulage fix anerkannt, d.h. sie darf nicht mehr vermindert werden. (EU-Projekte)

### **4. Individuelle Gehaltserhöhung:**

4.1 Die individuelle Gehaltserhöhung wird jenem Personal gewährt, welches sich eine besondere berufliche Kompetenz, innerhalb seiner Tätigkeit angeeignet hat und die durch das Gehalt und der gehaltsmäßigen Entwicklung nicht ausreichend abgegolten wird. Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es 5 Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen und zwar solange es die Aufgaben oder gleichwertige Aufgaben ausübt, die die Gewährung der Erhöhung rechtfertigen. Die individuelle Gehaltserhöhung gilt für bestehende Arbeitsverhältnisse und erfolgt als monatliche Auszahlung.

#### **4.2 Kontingentberechnung:**

Der Direktor des Zentrums stellt den Amtsdirektoren ein jährliches Kontingent zur Verfügung. Das Gesamtkontingent darf 40.000,00 Euro jährlich nicht überschreiten.

#### **4.3 Ausmaß der individuellen Gehaltserhöhung**

- Angestellten: bis zu 12% vom Bruttolohn
- Fixarbeiter: bis zu 12% vom Bruttolohn
- Tagelöhner: nach der dritten Saison, werden 0,50 Euro pro Stunde zuerkannt.

### **5. Aufgabenzulage:**

5.1 Die Aufgabenzulage wird gewährt für die Ausübung von Aufgaben die im Zusammenhang mit eigenständig, operativen Einheiten stehen. Ein einzelner Mitarbeiter ist für den Einsatz von personellen und finanziellen Ressourcen, sowie konkreten Ergebnissen innerhalb dieser Einheiten verantwortlich. Dieser Mitarbeiter hat dementsprechend eine höhere Verantwortung und eine bedeutend höhere Arbeitsbelastung zu tragen, welche durch das bezogene Gehalt und

di prova sulla base della competenza e delle prestazioni dimostrate. Per il personale scientifico il riconoscimento dell'esperienza professionale o della competenza specifica di settore, la determinazione del trattamento economico avviene d'intesa con il direttore del Centro.

### **3. Classificazione del personale e stipendio iniziale:**

3.1 Il premio per l'esperienza lavorativa viene assorbito nei primi due anni, ciò significa che, l'aumento previsto dal contratto collettivo può far diminuire il premio cosicché lo stipendio lordo rimanga invariato. Al termine del secondo anno, il premio è riconosciuto come parte fissa e non potrà più quindi essere ridotto (Progetti EU)

### **4. Aumento individuale dello stipendio:**

4.1 L'aumento individuale dello stipendio viene concesso a quel personale che all'interno della propria attività dimostri di avere particolari competenze lavorative e che non sia sufficientemente riconosciuto attraverso lo stipendio e lo sviluppo della misura retributiva. L'aumento individuale dello stipendio rimane per il personale, al quale è stato riconosciuto per 5 anni, a tempo indeterminato legato alle competenze lavorative. L'aumento individuale dello stipendio vale per i rapporti di lavoro preesistenti e viene retribuito mensilmente.

#### **4.2 Calcolo del contingente:**

Il Direttore del Centro mette a disposizione dei Direttori d'Ufficio un contingente annuale. Il costo complessivo per il contingente non può superare un importo pari ad € 40.000,00 annuali.

#### **4.3 Misure per l'aumento individuale dello stipendio**

- Impiegati: fino a 12% dello stipendio lordo
- Operai a tempo indeterminato (OTI): fino a 12% dello stipendio lordo
- Operai a tempo determinato (OTD): viene riconosciuto dall'aterza stagione un aumento pari ad € 0,50/ora.

### **5. Indennità d'incarico: :**

5.1 L'indennità d'incarico viene concesso per l'adempimento di incarichi compresi in un contesto di unità operativa autonoma. Un unico collaboratore è responsabile per l'impiego delle risorse personali e finanziarie nonché per concreti risultati all'interno di tale unità operativa. Il collaboratore ha un aumento di responsabilità ed un importante aumento lavorativo, i quali non sono sufficientemente coperti dalla retribuzione da contratto collettivo.

die kollektivvertraglich zulässigen Zulagen nicht ausreichend abgedeckt sind.

#### 5.2 Kontingentberechnung:

Der Direktor des Zentrums stellt den Amtsdirektoren ein jährliches Kontingent zur Verfügung. Das Kontingent darf 90.000,00 Euro jährlich nicht überschreiten.

#### 5.3 Ausmaß der Aufgabenzulage:

- Angestellte: bis zu 40% vom Bruttogehalt
- Fixarbeiter: bis zu 40% vom Bruttogehalt.

### 6. Leistungsprämie:

6.1 Die Leistungsprämie wird jenem Personal zuerkannt, welches sich durch das Erreichen bzw. die Umsetzung von vereinbarten Zielen ausgezeichnet hat. Diese Auszahlung erfolgt einmal jährlich.

#### 6.2 Kontingentberechnung:

Der Direktor des Zentrums stellt den Amtsdirektoren ein jährliches Kontingent zur Verfügung. Das Kontingent darf 90.000,00 Euro jährlich nicht überschreiten.

#### 6.3 Ausmaß der Leistungsprämie:

- Angestellte: bis zu 1.200 € jährlich brutto
- Fixarbeiter: bis zu 1.000 € jährlich brutto

### 7. Referenzzulage:

7.1 Für eine Referententätigkeit bzw. dem Praxisunterricht an der Fachschule für Obst-, Wein- und Gartenbau Laimburg wird dem Personal eine Stundensatzentschädigung von bis zu 32,00 Euro/Stunde gewährt.

### 8. Betriebsausflüge:

8.1 Um ein gutes Betriebsklima zu fördern bzw. den Meinungs austausch zwischen den Mitarbeiter/innen anzuregen, können die Direktoren jährlich einen Betrag von 45,00 Euro pro Mitarbeiter/in für Betriebsausflüge zur Verfügung stellen.

### 9. Freie Mitarbeit:

9.1 Für Beratungen und besondere, kurzfristige Aufträge können vom Direktor der Gutsverwaltung, auf Vorschlag des Direktors des Versuchszentrums, pro Jahr bis zu zehn freie Mitarbeiter/innen für eine Bruttoentlohnung von jeweils maximal 60.000,00 € eingestellt werden.

9.2 Der Direktor der Gutsverwaltung Laimburg kann auf Vorschlag des Direktors des Versuchszentrums Laimburg, freie Mitarbeiter/innen im Rahmen der vom Verwaltungsrat bereits genehmigten Projekte aufnehmen.

#### 5.2 Calcolo del contingente:

Il Direttore del Centro mette a disposizione dei Direttori d'Ufficio un contingente annuale. Il contingente non può superare un importo di € 90.000,00 annuali.

#### 5.3 Misura del premio d'incarichi:

- Impiegati: fino al 40% della paga lorda
- Lavoratori fissi: fino al 40% della paga lorda.

### 6. Premio di produzione:

6.1 Il premio di produzione viene riconosciuto al personale che ha raggiunto, ovvero realizzato eccellentemente i risultati stabiliti. Il pagamento avviene una volta l'anno.

#### 6.2 Calcolo del contingente

Il Direttore del Centro mette a disposizione dei Direttori d'Ufficio un contingente annuale. Il contingente non può superare un importo di € 90.000,00 annuali.

#### 6.3 Misura dei premi di produzione:

- Impiegati: fino a 1.200,00 € brutto all'anno
- Operai a tempo indeterminato (OTI): fino a 1.000,00 € brutto all'anno

### 7. Premio referenti

7.1 Per l'attività di referente ovvero di insegnamento pratico presso la scuola professionale per la frutticoltura e giardinaggio Laimburg, viene concessa una tariffa oraria di indennità fino ad € 32,00/ora.

### 8. Gite aziendali:

8.1 Allo scopo di riuscire ad ottenere un favorevole clima aziendale, ovvero un comune scambio di opinioni tra i/le collaboratori/trici, i direttori possono mettere a disposizione annualmente € 45,00 per collaboratori/trici per le gite aziendali.

### 9. collaborazioni:

9.1 Per consulenze e particolari incarichi di breve durata, il Direttore dell'Azienda può assumere annualmente, su proposta del Direttore del Centro di sperimentazione, fino a dieci collaboratori per un trattamento economico lordo non superiore a 60.000,00 € a persona.

9.2 Il Direttore dell'Azienda può assumere su proposta del Direttore del Centro di Sperimentazione dei collaboratori nell'ambito dei progetti precedentemente approvati dal Consiglio di Amministrazione.

### 10. Umstufung des Personals:

Die Direktoren können Mitarbeiter/innen in eine höhere Kategorie laut bestehendem Kollektivvertrag, nach Maßgabe des Art. 2103 des ZGB, einstufen. Umstufungen vom Kollektivvertrag Tagelöhner auf Fixarbeiter, sowie die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes, dürfen nach Vorliegen der Voraussetzungen laut Art. 1, auf Vorschlag des Direktor des Zentrums, vom Direktor der Gutsverwaltung erfolgen.

### 11. Normative Behandlung:

Es finden die einschlägigen Bestimmungen der geltenden Kollektivverträge des entsprechenden privaten Sektors Anwendung.

### 12. Leistungsbewertung

Die Lohnelemente dürfen bis zum angegebenen Höchstmaß auf der Grundlage einer Leistungsbewertung vergeben werden, sofern die Beträge auf den entsprechenden Personalkapiteln zur Verfügung stehen.

### 10. Variazione di classifica del personale:

I Direttori possono classificare in una categoria superiore i/le collaboratori/trici secondo l'attuale contratto collettivo in base all'art. 2103 del ZGB. La variazione di classifica da stagionale a lavoratore fisso e il cambiamento da rapporto di lavoro determinato a tempo indeterminato, può essere presentata, in caso esistano i presupposti secondo l'art. 1, su proposta del Direttore del Centro e di seguito dal Direttore dell'Azienda Laimburg.

### 11. trattamento normativo:

Trovano applicazione le relative disposizioni dei vigenti contratti collettivi del rispettivo settore privato.

### 12. Valutazione del rendimento

Gli elementi contributivi possono essere assegnati fino ad una misura massima in base alla valutazione del rendimento, sempre che gli importi siano messi a disposizione sul relativo capitolo per le spese del personale.

DER PRÄSIDENT

IL PRESIDENTE

Landeshauptmann Dr. Luis Durnwalder

DER SEKRETÄR

IL SEGRETARIO

Daniel Bedini

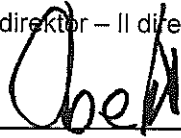


Sichtvermerke i.S. d.Art. 13 L.G. 17/93 über die fachliche, verwaltungsgemäße und buchhalterische Verantwortung	Ai sensi dell'art 3 L.P. 17/93 sulla responsabilità tecnica, amministrativa e contabile
---	---

Der Amtsdirektor – Il direttore d'ufficio



Der Abteilungsdirektor – Il direttore di ripartizione



Laufendes Haushaltsjahr – Esercizio corrente

Zweckgebunden  impegmate

vorgemerkt  prenotate

als Einnahmen ermittelt  accertate in entrata

auf Kapitel  sul capitolo

Vorgang  operazione

Der Direktor des Amtes für Ausgaben/Einnahmen	Il direttore dell'ufficio spese/entrate
---	---

---

Diese Abschrift entspricht dem Original	Per copia conforme all'originale
---	----------------------------------