

Contratto collettivo intercompartmentale per il personale dirigente relativo al periodo 2001 - 2004

sottoscritto in data 17.09.2003
(sulla base della deliberazione della Giunta provinciale
08.09.2003, n. 3035).

Capo I

Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo intercompartmentale si applica al personale dirigente cui è affidata la direzione di una struttura organizzativa o che ricopre una posizione equivalente cui sono collegate funzioni dirigenziali ai sensi dell'ordinamento dell'ente di appartenenza. Esso riguarda il personale dirigente dei seguenti comparti:
 - a) comparto del personale dell'Amministrazione provinciale;
 - b) comparto del personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali;
 - c) comparto del personale del Servizio sanitario provinciale;
 - d) comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale;
 - e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano
2. Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte betreffend den Zeitraum 2001-2004

unterzeichnet am 17.09.2003
(aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom
08.09.2003, Nr. 3035).

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Anwendungsbereich und Dauer

1. Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag kommt für die Führungskräfte zur Anwendung die mit der Leitung einer Organisationsstruktur betraut sind oder die eine gleichwertige Position bekleiden, womit gemäß der Ordnung der jeweiligen Körperschaft Führungsaufgaben zusammenhängen. Er betrifft die Führungskräfte folgender Bereiche:
 - a) Bereich des Personals der Landesverwaltung
 - b) Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften;
 - c) Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes;
 - d) Bereich des Personals des Institutes für sozialen Wohnbau;
 - e) Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran.
2. Der normative und wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner

– 31 dicembre 2004. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 2

Rinvio al C.C.I. per generalità del personale

1. In quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto si applica al personale di cui all'articolo 1 il vigente contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.
2. Al personale di cui all'articolo 1 non si applicano i seguenti articoli del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002 concernente la generalità del personale:
 - a) l'articolo 71 (aumento individuale dello stipendio);
 - b) l'articolo 74 (salario di produttività);
 - c) l'articolo 75 (fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi);
 - d) l'articolo 79 (indennità di coordinamento).
3. Entro 45 giorni dalla data di pubblicazione del nuovo contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale sono convocate le delegazioni per la contrattazione del contratto collet-

2001 – 31. Dezember 2004. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er nicht durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

Art. 2

Verweis auf BÜKV für die Allgemeinheit des Personals

1. Soweit vom vorliegenden Kollektivvertrag nicht anders bestimmt, kommt für das in Artikel 1 genannte Personal der für die Allgemeinheit des Personals geltende bereichsübergreifende Kollektivvertrag zur Anwendung.
2. Für das in Artikel 1 genannte Personal kommen folgende Artikel des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002, betreffend die Allgemeinheit des Personals nicht zur Anwendung:
 - a) Artikel 71, betreffend die individuelle Gehaltserhöhung;
 - b) Artikel 74 (Leistungslohn);
 - c) Artikel 75 (Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte);
 - d) Artikel 79 (Koordinierungszulage).
3. Innerhalb von 45 Tagen nach Veröffentlichung des neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals werden die Verhandlungsdelegationen für den be-

tivo intercompartimentale per il personale dirigente per determinare in un contratto collettivo transitorio quali parti del nuovo contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale trovino immediata applicazione anche per il personale dirigente. Per la restante parte rimane in vigore la disciplina prevista dai contratti collettivi vigenti per il personale dirigente fino a quando non sarà sostituita dalla disciplina prevista in un nuovo contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigente.

Art. 3

Livelli di contrattazione e relative materie

1. La contrattazione di comparto si svolge sulle materie riservate a tale contrattazione nel presente contratto nonché su tutte le altre materie non disciplinate dal contratto intercompartimentale.
2. La contrattazione decentrata collettiva si svolge sulle materie indicate nel rispettivo contratto di comparto, nel quale viene determinata la procedura contrattuale, la delegazione contrattuale pubblica e sindacale.

Art. 4

Diritto sindacale all'informazione

1. A livello di singolo ente le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente ai fini della contrattazione decentrata vengono informate preventiva-

reichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte einberufen, um mit Übergangskollektivvertrag festzulegen, welche Teile des neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals auch für die Führungskräfte sofortige Anwendung finden. Für den restlichen Teil bleiben die in den für die Führungskräfte geltenden Kollektivverträgen vorgesehenen Bestimmungen solange in Kraft, bis sie nicht durch einen neuen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte ersetzt werden.

Art. 3

Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand

1. Die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene werden über die im vorliegenden Vertrag dafür vorbehaltenen Sachbereiche sowie über alle weiteren Sachbereiche geführt, die im bereichsübergreifenden Vertrag nicht geregelt sind.
2. Die dezentralen Vertragsverhandlungen werden über die im entsprechenden Bereichsvertrag angegebenen Sachbereiche geführt, wobei auch das Verhandlungsverfahren sowie die öffentliche und gewerkschaftliche Verhandlungsdelegation bestimmt werden.

Art. 4

Recht der Gewerkschaften auf Information

1. Auf der Ebene jeder einzelnen Verwaltung werden die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Körperschaftsebene für die dezentralen Vertragsverhandlungen

mente sulle seguenti materie:

- a) principi di riforma della struttura dirigenziale;
- b) istituzione, trasformazione e soppressione di strutture dirigenziali, esclusi uffici e strutture similari;
- c) le modalità ed i criteri generali di selezione per l'affidamento degli incarichi dirigenziali;
- d) sistemi e criteri di valutazione del personale dirigente;
- e) programmi di formazione e di aggiornamento del personale dirigente, salvo quanto stabilito dall'articolo 7 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002.

2. Per le materie di cui al comma 1, su richiesta di un'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello di ente, le amministrazioni incontrano le stesse entro 15 giorni ovvero entro il termine più breve per motivi di urgenza per l'esame relativo, ferma restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei competenti organi amministrativi.

3. Nel contratto di comparto possono essere previste particolari forme di partecipazione sindacale.

Art. 5

Contratto di incarico dirigenziale

gen vorab über folgende Sachbereiche informiert:

- a) Reformgrundsätze betreffend die Führungsstruktur;
- b) Errichtung, Umwandlung und Abschaffung von Führungsstrukturen, ausgenommen Ämter und ähnliche Strukturen;
- c) Modalitäten und allgemeine Kriterien zum Auswahlverfahren für die Anvertraung der Führungsaufträge;
- d) Beurteilungssysteme und Beurteilungskriterien für die Führungskräfte;
- e) Fort- und Weiterbildungsprogramme für die Führungskräfte, vorbehaltlich der Regelung laut Art. 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002.

2. Auf Antrag einer Gewerkschaft mit Vertretungsanspruch auf Körperschaftsebene treffen sich die Verwaltungen mit den Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Termins, um die in Absatz 1 genannten Sachbereiche zu besprechen. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung und Verantwortung der zuständigen Verwaltungsorgane.

3. Im Bereichsvertrag können besondere Formen der gewerkschaftlichen Beteiligung vorgesehen werden.

Art. 5

Vertrag über den Führungsauftrag

1. Salva la normativa vigente sul procedimento di selezione o di conferimento dell'incarico dirigenziale, con ogni dirigente viene stipulato un apposito contratto di incarico dirigenziale in forma scritta contenente almeno:

- a) la struttura dirigenziale conferita;
- b) la data di inizio e la durata del relativo incarico nonché l'eventuale periodo di prova;
- c) le funzioni dirigenziali connesse con il relativo incarico dirigenziale;
- d) l'orario di lavoro settimanale;
- e) il termine di preavviso nonché l'indennità per mancato preavviso in caso di recesso;
- f) l'indennità di funzione;
- g) l'indennità di risultato ai sensi della disciplina di cui all'articolo 12;
- h) per i dirigenti chiamati dall'esterno: l'inquadramento giuridico ed economico;
- i) la sede di servizio, la quale può essere cambiata solo previo consenso del dirigente o per motivi organizzativi o di servizio.

2. Il periodo di prova, le ipotesi di risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale nonché i relativi termini e l'indennità di preavviso sono disciplinati a livello di comparto.

Art. 6

Aspettative per il personale dirigente con prole e rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Vorbehaltlich der geltenden Regelung betreffend das Auswahlverfahren oder das Verfahren der Zuteilung des Führungsauftrages wird mit jeder einzelnen Führungskraft ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, welcher die Beauftragung als Führungskraft betrifft und jedenfalls folgendes enthält:

- a) die übertragene Führungsstruktur;
- b) Beginn und Dauer des entsprechenden Auftrages sowie, falls zutreffend, die Probezeit;
- c) die mit dem betreffenden Führungsauftrag zusammenhängenden Führungsfunktionen;
- d) die wöchentliche Arbeitszeit;
- e) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes;
- f) die Funktionszulage;
- g) die Ergebniszulage gemäß Regelung laut Artikel 12;
- h) für die von außen berufenen Führungskräfte: die Einstufung und das Lohngefüge;
- i) den Dienstsitz, der nur mit dem Einverständnis der Führungskraft oder aus organisatorischen oder dienstlichen Gründen geändert werden kann.

2. Die Probezeit, die Fälle, in denen die Auflösung des Führungsauftrages erfolgen kann, und die entsprechenden Kündigungsfristen und -entschädigungen werden auf Bereichsebene geregelt.

Art. 6

Wartestand für Führungskräfte und Teilzeitbeschäftigung

1. Il personale dirigente con prole convivente minore agli anni otto può optare, ai sensi e con i limiti e benefici previsti dell'articolo 45, comma 7, del C.C.I. del 01.08.2002, per un rapporto di lavoro a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore al 75% dell'orario previsto per il personale dirigente a tempo pieno.
 2. Il personale dirigente può, inoltre, chiedere, in alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per il personale con prole di cui agli articoli 37 e 45 del contratto collettivo intercompartimentale dell'1.08.2002, il permesso per motivi educativi ai sensi dell'articolo 47 del contratto medesimo.
 3. Al personale dirigente con prole convivente minore agli anni otto può essere concesso un rapporto di lavoro a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore al 75% dell'orario previsto per il personale dirigente a tempo pieno in quanto compatibile con le esigenze di servizio. L'amministrazione può disdire il relativo rapporto in ogni momento rispettando un termine di preavviso di **60** giorni.
 4. Il trattamento economico del relativo rapporto di lavoro a tempo parziale viene ridotto in proporzione.
 5. Nel contratto di comparto vengono previste forme di orario di lavoro flessibile che consentano di conciliare, nel rispetto prioritario delle esigenze di servizio, le esigenze familiari con le esigenze di servizio connesse con l'incarico dirigenziale.
 6. Al personale dirigente delle azien-
1. Die Führungskräfte mit im selben Haushalt lebenden Kindern unter acht Jahren können im Sinne und mit den Einschränkungen und Begünstigungen laut Artikel 45, Absatz 7, des BÜKV vom 01.08.2002 für ein Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht weniger als 75 % des vollen Stundenplanes optieren.
 2. Des Weiteren können die Führungskräfte - alternativ zum Höchstausmaß der Elternzeit und des Wartestandes für das Personal mit Kindern laut Artikel 37 und 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002, eine Freistellung aus Erziehungsgründen gemäß Artikel 47 desselben Vertrages beantragen.
 3. Den Führungskräften mit Kindern unter 8 Jahren, die im selben Haushalt leben, kann ein Teilzeitarbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 75 % des vollen Stundenplanes für Führungskräfte gewährt werden, soweit dies mit den Diensterfordernissen vereinbar ist. Die Verwaltung kann den betreffenden Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von 60 Tagen jederzeit kündigen.
 4. Die wirtschaftliche Behandlung wird im Verhältnis zum Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung gekürzt.
 5. Im Bereichsvertrag werden flexible Arbeitszeitformen vorgesehen, die es ermöglichen, die familiären und die mit dem Führungsauftrag verbundenen vorrangigen dienstlichen Erfordernisse aufeinander abzustimmen.
 6. Für die Führungskräfte der

de sanitarie non preposto ad una struttura dirigenziale può essere concesso ai sensi dei commi 1 e 3 del presente articolo anche un rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50% dell'orario previsto per personale dirigente a tempo pieno. L'applicazione del presente comma rimane esclusa per i responsabili di strutture semplici.

Art. 7

Valutazione del personale dirigente

1. Gli enti definiscono, secondo criteri generali da stabilirsi a livello di comparto, sistemi di valutazione delle prestazioni dei propri dirigenti nonché dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate. Tali criteri tengono particolarmente conto dei risultati dell'attività istituzionale e della gestione, tenendo conto delle risorse messe a disposizione.

Art. 8

Mobilità tra gli enti

1. In caso di conferimento di un incarico dirigente presso uno degli enti di cui all'articolo 1 il relativo personale dirigente viene inquadrato secondo le modalità stabilite dall'articolo 17 del C.C.I. del 01.08.2002. In sede di determinazione dell'indennità di funzione sarà tenuto conto della parte dell'indennità di funzione già trasformata in elemento fisso e continuativo di retribuzione.

Sanitätsbetriebe, die keine Führungsstruktur leiten, kann gemäß den Absätzen 1 und 3 dieses Artikels auch ein Teilzeitarbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 50% des vollen Stundenplanes gewährt werden. Dieser Absatz findet nicht Anwendung für die Verantwortlichen einfacher Strukturen.

Art. 7

Bewertung der Führungskräfte

1. Aufgrund von allgemeinen Kriterien, die auf Bereichsebene festzulegen sind, bestimmen die Körperschaften die Arten der Bewertung der Leistungen der eigenen Führungskräfte sowie der Verhaltensweisen betreffend die Entwicklung der fachlichen, menschlichen und organisatorischen Ressourcen, die ihnen zugewiesen sind. Diese Kriterien berücksichtigen im Besonderen die Ergebnisse der institutionellen Tätigkeit und der Führung auf der Grundlage der zur Verfügung gestellten Ressourcen.

Art. 8

Mobilität zwischen den Körperschaften

1. Die Führungskräfte, die bei einer der in Artikel 1 genannten Körperschaften einen Führungsauftrag erhalten, werden aufgrund der in Artikel 17 des BÜKV vom 01.08.2002 enthaltenen Modalitäten eingestuft. Bei der Bestimmung der Funktionszulage wird der bereits in ein fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelte Teil der Funktionszulage berücksichtigt.

2. Tra gli enti di cui all'articolo 1 possono essere stipulati anche appositi accordi per consentire l'utilizzo a tempo determinato di proprio personale, anche non dirigente, da parte dell'altro ente per la copertura di posizioni dirigenziali ai sensi della relativa normativa e previo consenso dello stesso.

2. Um eine zeitlich befristete Verwendung von Personal, auch ohne Führungsauftrag, mit dessen Einverständnis zur Besetzung von Führungspositionen bei anderen Körperschaften gemäß der jeweiligen Regelung zuzulassen, können zwischen den in Artikel 1 genannten Körperschaften auch eigene Abkommen geschlossen werden.

Capo II

Trattamento retributivo

Art. 9

Indennità di funzione

1. Per la durata dell'incarico dirigenziale spetta al personale dirigente, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, un'apposita indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Tale indennità è commisurata allo stipendio annuo corrispondente alla seconda classe del livello retributivo inferiore dell'VIII qualifica funzionale e viene corrisposta mensilmente.

2. I criteri per la determinazione dell'indennità di funzione sono stabiliti nel contratto di comparto da un coefficiente minimo di 0,5 fino ad un coefficiente massimo di 3,8, sulla base di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, ai requisiti professionali richiesti, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, comprese le risorse di bilancio, nonché alla entità demografica. Salvo le specificità dei singoli enti, i relativi criteri tendono a garantire l'omogeneizzazione tra i comparti.

Abschnitt II

Besoldung

Art. 9

Funktionszulage

1. Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Führungskräften, zusätzlich zur angereiften Besoldung, eine für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Funktionszulage zu. Als Berechnungsgrundlage wird die der zweiten Gehaltsklasse der unteren Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt.

2. Die Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage werden im Bereichsvertrag festgelegt, wobei der Mindestkoeffizient 0,5 und der Höchstkoeffizient 3,8 betragen. Zu berücksichtigen sind Parameter betreffend die Einordnung in der Struktur, die organisatorische Komplexität, die erforderlichen beruflichen Voraussetzungen, die interne und externe Führungsverantwortung einschließlich der Haushaltsmittel, sowie die demographische Gegebenheit. Vorbehalten der besonderen Eigenheiten der einzelnen Körperschaften

A tali fini vengono stabiliti i seguenti criteri generali:

- a) coefficienti massimi:
- per gli uffici e strutture similari: 0,9;
 - per le ripartizioni e strutture similari: 1,9;
 - per i dipartimenti e strutture similari: 3;
 - per la Direzione Generale della Provincia: 3,8;

- b) i coefficienti di cui alla lettera a), escluso il coefficiente 3,8, possono essere superati, nei casi indicati nei criteri stabiliti nel contratto di comparto, tenuto conto delle realtà esistenti presso similari strutture degli altri comparti, per le strutture organizzative di eccezionali dimensioni o rilevanza, cui sono, inoltre, affidati compiti particolarmente complessi.

3. L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in un assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità. La relativa misura viene stabilita nel contratto di comparto tra un minimo del 5% ed un massimo dell'8%, tenendo conto della collocazione nella struttura.
4. L'assegno di cui al comma precedente segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

zielen die Kriterien auf eine Gleichbehandlung zwischen den Bereichen ab. Zu diesem Zweck werden folgende allgemeine Kriterien festgelegt:

- a) Höchstkoeffizienten:
- für die Ämter und ähnliche Strukturen: 0,9;
 - für die Abteilungen und ähnliche Strukturen: 1,9;
 - für die Ressorts und ähnliche Strukturen: 3;
 - für die Generaldirektion des Landes: 3,8;

- b) die Koeffizienten laut Buchstaben a), ausgenommen der Koeffizient 3,8, können, bei Vergleich mit anderen Bereichen, für jene Organisationseinheiten überschritten werden, die außerordentlich groß oder von besonderer Bedeutung und denen außerdem besonders komplexe Aufgaben zugewiesen sind. In den mit Bereichsvertrag zu bestimmenden Kriterien werden die Fälle angegeben, in denen die Höchstkoeffizienten überschritten werden können.

3. Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohn-element umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Das entsprechende Ausmaß wird im Bereichsvertrag festgesetzt und beträgt mindestens 5 % und höchstens 8 %; dabei muss die Einordnung in der Struktur berücksichtigt werden.
4. Das Ausmaß des im vorhergehenden Absatz genannten Lohn-elementes wird den Veränderungen der entsprechenden Funkti-

come tale costituisce per intero un elemento fisso e continuativo pensionabile della retribuzione.

9. Per il personale dirigente degli enti di cui all'articolo 1, collocato in aspettativa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge provinciali per svolgere servizi dirigenziali presso le aziende sanitarie provinciali, il servizio dirigenziale prestato presso tale aziende è equiparato al servizio dirigenziale già svolto presso l'ente di provenienza. A tali fini ad esso continua ad applicarsi, con decorrenza dalla data del collocamento in aspettativa, la disciplina vigente presso l'ente medesimo sulla graduale trasformazione dell'indennità di funzione percepita presso l'ente di provenienza in assegno personale pensionabile.

Art. 10

Trattamento giuridico ed economico dei dirigenti nominati per chiamata dall'esterno

1. Ai dirigenti nominati per chiamata dall'esterno ai sensi della vigente normativa viene attribuito un trattamento economico complessivo corrispondente al personale dirigente in servizio, tenendo conto, per quanto concerne l'inquadramento giuridico ed economico, dei requisiti professionali posseduti e dell'esperienza professionale acquisita, nonché della struttura dirigenziale affidata.

Art. 11

Dirigenti dei comuni inquadriati in livelli ad esaurimento – aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale

haltes und ist als solches zur Gänze auf das Ruhegehalt anrechenbar.

9. Für die Führungskräfte der in Artikel 1 genannten Körperschaften, die gemäß geltenden Landesbestimmungen in den Wartestand versetzt werden, um Führungsaufträge in den Sanitätsbetrieben des Landes auszuüben, ist der bei den Sanitätsbetrieben geleistete Dienst mit Führungsauftrag dem Dienst mit Führungsauftrag, welcher schon bei der Herkunftskörperschaft geleistet wurde, gleichgestellt. Zu diesem Zwecke finden ab der Versetzung in den entsprechenden Wartestand die bei der Herkunftskörperschaft geltende Regelung über die graduelle Umwandlung der bei derselben bezogenen Funktionszulage in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement Anwendung.

Art. 10

Dienstrechtliche Stellung und Besoldung der von außen berufenen Führungskräfte

1. Den aufgrund der geltenden Bestimmungen von außen berufenen Führungskräften wird eine Gesamtbesoldung zuerkannt, die den im Dienst stehenden Führungskräften entspricht, wobei für die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung der Besitz von beruflichen Voraussetzungen, die angeeignete Berufserfahrung sowie die übertragene Führungsstruktur zu berücksichtigen sind.

Art. 11

Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufsrang – Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. A decorrere dal 1°luglio 2001 lo stipendio in godimento, l'indennità integrativa speciale, l'importo di cui all'articolo 2, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale aggiuntivo del 4 gennaio 1996 dei dirigenti di cui all'art. 12, commi 4 e seguenti dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994 inquadrati in livelli ad esaurimento sono aumentati del 2,8% ed a decorrere dal 1° luglio 2002 del 2,7 %. 2. Gli elementi retributivi di cui al comma 1 sono, inoltre, aumentati in favore del personale ivi indicato con le decorrenze e secondo le misure previste per gli aumenti di carattere generale degli stipendi previsti per la generalità del personale per gli anni 2003 e 2004. 3. Al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel corso dell'anno 2001, 2002, 2003 o 2004 l'aumento retributivo previsto dal presente articolo per l'anno di cessazione è rideterminato, calcolando l'aumento relativo in dodicesimi in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo. 4. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto di cui all'articolo 1, comm1, lettera e), del presente contratto. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mit Wirkung 1. Juli 2001 sind das zustehende Gehalt, die Sonderergänzungszulage, das Lohnelement laut Art. 2, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 4. Jänner 1996 der leitenden Beamten im Auslauf-rang laut Art. 12, Absatz 4 u. f. des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 um 2,8% und mit Wirkung 1. Juli 2002 um 2,7 %. 2. Die Lohnelemente laut Absatz 1 werden zugunsten des dort genannten Personals außerdem entsprechend den für die Allgemeinheit des Personals für die Jahre 2003 und 2004 vorgesehenen allgemeinen Gehaltserhöhungen erhöht, und zwar im selben Ausmaß und zu den selben Fälligkeiten 3. Dem Personal, das im Laufe des Jahres 2001, 2002, 2003 oder 2004 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut vorliegendem Artikel für das Jahr des Dienstausstrettes in Bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate des betroffenen Jahres neu bestimmt, wobei die entsprechende Erhöhung in Zwölftes berechnet wird. 4. Die Bestimmungen dieses Artikels finden auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslauf-rang des Bereiches laut Artikel 1, Absatz 1, Buchstabe e), des vorliegenden Vertrages Anwendung. |
|---|--|

Art. 12

Indennità di risultato

1. Nel contratto di comparto vengono stabilite le modalità ed i criteri per

Art. 12

Ergebniszulage

1. Im Bereichsvertrag werden Modalitäten und Kriterien für die Zuer-

assegnare al personale dirigente l'indennità di risultato, tenuto conto dei seguenti principi:

- a) qualità e quantità degli obiettivi e dei risultati;
- b) risorse professionali, umane ed organizzative disponibili;
- c) annualità della relativa indennità, da concordarsi, unitamente ai criteri di valutazione, preventivamente con il singolo dirigente.

2. Ai fini dell'assegnazione dell'indennità di risultato viene assegnato un apposito fondo corrispondente al 13% delle indennità di funzione spettante per l'anno di riferimento al personale dirigente raggruppato nella stessa struttura dirigenziale, esclusa la tredicesima. L'importo massimo dell'indennità di risultato annuale non può superare il 16% dell'indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Per le posizioni dirigenziali di vertice e le altre posizioni individuate a livello di comparto l'indennità di risultato annuale non può superare il 13% dell'indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata.

3. Nel contratto di comparto, in alternativa al compenso per lavoro straordinario, può essere prevista una maggiorazione dell'indennità risultato per il raggiungimento di determinati obiettivi che richiedano un impiego ulteriore di risorse di tempo oltre il normale orario di lavoro.

4. Il comma 2 trova applicazione a decorrere dall'anno 2003.

kennung der Ergebniszulage an die Führungskräfte bestimmt, unter Berücksichtigung folgender Grundsätze:

- a) Qualität und Quantität der Ziele und der Ergebnisse;
- b) die fachlichen, personellen und strukturellen Ressourcen;
- c) Jährlichkeit der entsprechenden Zulage, die, gemeinsam mit den Bewertungskriterien, im vorhinein mit der jeweiligen Führungskraft vereinbart wird.

2. Zwecks Zuweisung der Ergebniszulage wird ein eigener Fonds im Ausmaß von 13% der den Führungskräften derselben Führungsstruktur im Bezugsjahr ohne Dreizehnten zustehenden Funktionszulagen bereitgestellt. Der Höchstbetrag der jährlichen Ergebniszulage darf 16 % der für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehenen jährlichen Funktionszulage nicht überschreiten. Für die höchsten Führungspositionen und die anderen auf Bereichsebene bestimmten Positionen darf die jährliche Ergebniszulage 13 % der für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehenen jährlichen Funktionszulage nicht überschreiten.

3. Im Bereichsvertrag kann, in Alternative zur Überstundenvergütung die Erhöhung der Ergebniszulage zur Erreichung bestimmter Ziele vereinbart werden, welche den Einsatz von weiteren, über die normale Dienstzeit hinaus gehenden zeitlichen Ressourcen beanspruchen.

4. Absatz 2 findet ab dem Jahre 2003 Anwendung.

Art. 13

Compenso per lavoro straordinario

1. Ai fini della determinazione della misura del normale compenso orario di cui all'articolo 82, comma 3, del C.C.I. del 01.08.2002 si tiene anche conto dell'indennità di funzione attribuita con l'incarico dirigenziale, salvo il rispetto dei seguenti limiti:
 - a) compenso orario massimo spettante per livello retributivo: fino a 15 scatti;
 - b) coefficiente massimo dell'indennità di funzione calcolabile ai fini della misura complessiva del compenso orario normale: 1,9.
2. In sede di determinazione degli obiettivi annuali viene concordato con il singolo dirigente il contingente delle ore di lavoro straordinario retribuito disponibile per l'anno relativo.

Capo III

Disposizioni particolari per il personale dirigente non medico del comparto del personale per il Servizio sanitario provinciale

Art. 14

Assetto giuridico e retributivo

1. L'assetto giuridico e retributivo del personale della dirigenza non medica del comparto del personale del servizio sanitario viene stabilito nella contrattazione di comparto, tenendo conto della normativa provinciale sulla dirigenza del ser-

Art. 13

Überstundenvergütung

1. Für die Festsetzung des Ausmaßes der normalen Stundenvergütung laut Artikel 82, Absatz 3, des BÜKV von 01.08.2002 wird auch die mit dem Führungsauftrag zugewiesene Funktionszulage berücksichtigt, wobei folgende Einschränkungen gelten:
 - a) höchstzulässige Stundenvergütung aufgrund der Gehaltsstufe: bis zu 15 Vorrückungen;
 - b) zulässiger Höchstkoeffizient der Funktionszulage für die Berechnung der gesamten Stundenvergütung: 1,9.
2. Bei der Festsetzung der jährlichen Ziele wird mit der einzelnen Führungskraft das für das entsprechende Jahr zur Verfügung stehende bezahlte Überstundenkontingent vereinbart.

Abschnitt III

Sonderbestimmungen für die nicht-ärztlichen Führungskräfte des Bereiches des Personals des Landesgesundheitsdienstes

Art. 14

Einstufung und Lohngefüge

1. Die Einstufung und das Lohngefüge der nichtärztlichen Führungskräfte des Bereiches des Personals des Landesgesundheitsdienstes wird im Bereichsabkommen bestimmt, unter Berücksichtigung der

vizio sanitario, delle specificità della sanità nonché dei principi desumibili dal contratto collettivo intercompartimentale dell'1.08.2002, inclusa la progressione professionale, nonché dal presente contratto collettivo intercompartimentale, garantendo che il trattamento retributivo variabile venga collegato alla prestazione di ore aggiuntive e/o al raggiungimento di risultati preventivamente concordati secondo le modalità da stabilirsi a livello di comparto. Tali risultati fanno riferimento ad obiettivi concernenti la produttività complessiva, individuale e di gruppo, la qualità e l'efficienza dei servizi nonché il migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

2. Al personale di cui al comma 1 si applica il capo I del presente contratto. Ad esso non si applicano i seguenti articoli del C.C. I. 1° agosto 2002:
 - a) l'articolo 31 sul congedo straordinario per la rigenerazione psicofisica, limitatamente al personale cui è affidata la direzione di una struttura dirigenziale;
 - b) gli articoli 68 fino a 83 e 103.

Art. 15

Aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale

1. A decorrere dal 1° luglio 2001 lo stipendio in godimento, l'indennità integrativa speciale, l'elemento retributivo di cui al comma 6 dell'articolo 3 dell'accordo dell'area dirigenziale non medica

des über die Führungskräfte im Gesundheitsdienst, der Besonderheiten des Gesundheitsdienstes sowie der Grundsätze, welche vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 01.08.2002, einschließlich der beruflichen Entwicklung, sowie vom vorliegenden Vertrag ableitbar sind, wobei zu gewährleisten ist, dass der variable Teil der Entlohnung an die Leistung von zusätzlichen Stunden und/oder an das Erreichen von im vorhinein vereinbarten Ergebnissen gemäß den im Bereichsvertrag zu bestimmenden Regeln gebunden wird. Diese Ergebnisse beziehen sich auf Ziele, die die gesamte individuelle und Gruppenproduktivität, die Qualität und die Leistungsfähigkeit der Dienste sowie die bessere Nutzung der menschlichen, finanziellen und instrumentellen Ressourcen, betreffen.

2. Für das in Absatz 1 genannte Personal kommt Abschnitt I des vorliegenden Vertrages zur Anwendung. Für dasselbe kommen folgende Artikel des BÜKV vom 1. August 2002 nicht zur Anwendung:
 - a) Artikel 31 betreffend den psychophysischen Erholungswartestand, beschränkt auf das Personal, welchem die Leitung einer Führungsstruktur anvertraut ist;
 - b) die Artikel 68 bis 83 und 103.

Art. 15

Gehaltserhöhung und Sonderergänzungszulage

1. Mit Wirkung 1. Juli 2001 sind das zustehende Gehalt, die Sonderergänzungszulage, das Lohnelement laut Art. 3, Abs. 6, des Abkommens für die nichtärztlichen Führungskräfte vom 10. Juli 1996,

del 10 luglio 1996 rispettivamente al comma 5 dell'articolo 3 dell'accordo per l'area non medica del 20 maggio 1996, il fondo D nonché le indennità fisse e ricorrenti e il salario di omogeneizzazione di cui all'articolo 4 del predetto accordo sono aumentati, con esclusione per quanto riguarda la dirigenza sanitaria, dello specifico trattamento economico di cui all'articolo 15, comma 8 della legge provinciale 9 giugno 1998, n. 5, del 2,8%.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2002 gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali e le corrispondenti indennità integrative speciali annue lorde del personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale inquadrato ai sensi dell'articolo 2 dell'allegato 3 del contratto collettivo di comparto del 9 dicembre 2002, sono determinati nell'articolo 69, comma 1 e nell'articolo 73, comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale 1° agosto 2002.
3. A decorrere dal 1° luglio 2002 gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali e le corrispondenti indennità integrative speciali annue lorde dal personale di cui al comma 2 sono determinati nell'articolo 69, comma 2 e nell'articolo 73, comma 2 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2002-2004 del 1° agosto 2002. A decorrere dalla stessa data per lo stesso personale è aumentato del 2,7% l'assegno ad personam di cui all'articolo 2, comma 4, dell'allegato 3 del contratto di comparto 9 dicembre 2002

bzw. laut Artikel 3, Absatz 5, des Abkommens für die Nichtärzte vom 20. Mai 1996, der D-Fonds sowie die festen und wiederkehrenden Zulagen und das Homogenisierungsgehalt gemäß Artikel 4 des genannten Vertrages, mit Ausschluss, was das sanitäre Führungspersonal angeht, der Sonderbehandlung laut Artikel 15, Absatz 8 des Landesgesetzes vom 9. Juni 1998, Nr. 5, um 2,8 % erhöht.

2. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen und die entsprechenden jährlichen Bruttosonderergänzungszulagen sind für das laut Artikel 2 der Anlage 3 des Bereichsvertrages vom 9. Dezember 2002 eingestufte Personal des verwaltungstechnischen und berufsbezogenen Bereiches mit Wirkung 1. Jänner 2002, im Artikel 69 Absatz 1, und Artikel 73, Absatz1, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 festgelegt.
3. Mit Wirkung 1. Juli 2002 sind die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Funktionsebenen und die entsprechenden jährlichen Bruttosonderergänzungszulagen des im Sinne des Artikel 2 der Anlage 3 zum Bereichsvertrag vom 9. Dezember 2002 eingestuften Personals des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches im Artikel 69, Absatz 2 und Artikel 73, Absatz2, des BÜKV vom 1. August 2002 festgelegt. Ab demselben Datum wird das in Artikel 2, Absatz 4, der Anlage 3 zum Bereichsvertrag vom 9. Dezember 2002 vorgesehene persönliche Lohnelement um 2,7% erhöht.

4. Per gli anni 2003 e 2004 gli elementi retributivi di cui al comma 3 sono aumentati in favore del personale ivi indicato con le decorrenze e secondo le misure previste per gli aumenti di carattere generale degli stipendi previsti per la generalità del personale.
5. A decorrere dal 1° luglio 2002 gli elementi retributivi indicati al comma 1 sono ulteriormente aumentati del 2,7% in favore del personale dell'area amministrativa, tecnica e professionale che non opta per l'inquadramento nelle qualifiche funzionali e corrispondenti livelli retributivi di cui agli articoli 65 e 69 del C.C.I. 01.08.2002 nonché per il personale dell'area della dirigenza sanitaria, con esclusione, dello specifico trattamento economico di cui all'articolo 15, comma 8 della legge provinciale 9 giugno 1998, n. 5
6. Gli elementi retributivi di cui al comma 2 sono, inoltre, aumentati in favore del personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale che non opta per l'inquadramento nelle qualifiche funzionali e corrispondenti livelli retributivi di cui agli articoli 65 e 69 del C.C.I. 1° agosto 2002, con le decorrenze e secondo le misure previste per gli aumenti di carattere generale degli stipendi previsti per la generalità del personale per gli anni 2003 e 2004.
7. Per gli anni 2003 e 2004 in favore del personale della dirigenza sanitaria vengono, con le decorrenze e secondo le misure previste per gli aumenti di carattere generale degli stipendi previsti per la generalità del personale, aumentati i seguenti elementi retributivi: stipendio base, comprensiva
4. Für die Jahre 2003 und 2004 werden die im Absatz 3 genannten Lohn-elemente für das dort genannte Personal mit denselben Fälligkeiten und in demselben Ausmaß erhöht, wie es für die Allgemeinheit des Personals vorgesehen ist.
5. Mit Wirkung vom 1. Juli 2002 sind die in Absatz 1 genannten Lohn-elemente gegenüber dem Personal des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches, welches nicht für die Einstufung in die Funktionsebenen und Besoldungsstufen gemäß den Artikeln 65 und 69 des BÜKV vom 1. August 2002 optiert, sowie dem Personal des leitenden sanitären Bereiches, mit Ausschluss der Sonderbehandlung laut Artikel 15, Absatz 8 des Landesgesetzes vom 9. Juni 1998, Nr. 5, um weitere 2,7% erhöht.
6. Die Lohn-elemente laut vorhergehendem Absatz 5 werden außerdem gegenüber dem Personal des leitenden verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches, welches nicht für die Einstufung in die Funktionsebenen und Besoldungsstufen gemäß den Artikeln 65 und 69 des BÜKV vom 1. August 2002 optiert, mit denselben Fälligkeiten und in demselben Ausmaß erhöht, wie es für die Allgemeinheit des Personals für die Jahre 2003 sowie 2004 vorgesehen ist.
7. Für die Jahre 2003 und 2004 werden gegenüber den sanitären Führungskräften folgende Lohn-elemente mit denselben Fälligkeiten und in demselben Ausmaß erhöht, wie es für die Allgemeinheit des Personals für die Jahre 2003 sowie 2004 vorgesehen ist: Grundgehalt, einschließlich des

legge regionale, anche per i segretari comunali, i vice-segretari comunali ed i segretari delle comunità comprensoriali nonché per i direttori delle case di riposo se individuati quali dirigenti nel contratto di comparto.

2. Per la determinazione del compenso per lavoro straordinario dei segretari comunali e vicesegretari comunali continua ad applicarsi la disciplina di cui all'articolo 1 dell'accordo integrativo del 19.12.1996 all'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.07.1994 come modificato dalle interpretazioni all'accordo di comparto del 06.10.1998.

Art. 18

Formazione

1. Al fine di un sempre migliore assolvimento dei compiti dirigenziali connessi con le finalità istituzionali il personale dirigente è tenuto a frequentare le iniziative di formazione e di aggiornamento organizzate o promosse a tali fini dall'amministrazione di appartenenza.
2. Al personale di cui all'articolo 1 del presente contratto trova per il resto applicazione la disciplina sulla formazione ed aggiornamento prevista nel contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.

Art. 19

Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presen-

der Gemeindesekretäre vereinbar sind, auch für die Gemeindesekretäre, Vizegemeindesekretäre, Sekretäre der Bezirksgemeinschaften, sowie für die laut Bereichsvertrag als Führungskräfte geltenden Direktoren der Altersheime.

2. Für die Berechnung der Überstundenvergütung bleibt für die Gemeindesekretäre und Vizegemeindesekretäre weiterhin die Regelung laut Artikel 1 des Ergänzungsabkommens vom 19.12.1996 zum Bereichsabkommen für die Gemeindebediensteten vom 08.07.1994, abgeändert durch die Auslegungen zum Bereichsabkommen vom 06.10.1998, aufrecht.

Art. 18

Weiterbildung

- 1) Um die mit den institutionellen Zielen verbundenen Führungsaufgaben immer besser zu erledigen, sind die Führungskräfte verpflichtet, die dafür von der eigenen Verwaltung veranstalteten oder in die Wege geleiteten Weiterbildungsveranstaltungen zu besuchen.
- 2) Für den Rest findet für das Personal laut Artikel 1 des vorliegenden Vertrages die im bereichsübergreifenden Abkommen für die Allgemeinheit des Personals enthaltene Regelung über die Aus- und Weiterbildung Anwendung.

Art. 19

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden

te contratto e delle singole disposizioni dello stesso sono abrogate le norme con lo stesso incompatibili, ed in particolare, il contratto collettivo intercompartimentale del 17.07.2000.

Bolzano, 17.09.2003

Vertrages und den einzelnen Bestimmungen sind die Bestimmungen, welche mit ihm unvereinbar sind, und zwar insbesondere der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 17.07.2000 aufgehoben.

Bozen, 17.09.2003

L'ASSESSORE AL PERSONALE DER LANDESRAT FÜR
PERSONALWESEN

Dr. Otto Saurer

IL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO DER RESSORTDIREKTOR

Dr. Günther Andergassen

IL PRESIDENTE DEL CONSORZIO DER PRÄSIDENT DES
DEI COMUNI DELL'ALTO ADIGE SÜDTIROLER
GEMEINDENVERBANDES

Franz Alber

IL DIRETTORE DEL CONSORZIO DER GESCHÄFTSFÜHRER DES
DEI COMUNI DELL'ALTO ADIGE SÜDTIROLER
GEMEINDENVERBANDES

Dr. Benedikt Galler

LA PRESIDENTE DELL'ISTITUTO DIE PRÄSIDENTIN DES
PER L'EDILIZIA SOCIALE INSTITUTES FÜR DEN SOZIALEN
WOHNBAU

Rosa Franzelin Werth

IL DIRETTORE GENERALE DEL- DER GENERALDIREKTOR DES
L'A.S.L. BRESSANONE SANITÄTSBETRIEBES BRIXEN

Dr. Siegfried Gatscher

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
DELL'A.S.L. Bolzano

DER VERWALTUNGSDIREKTOR
DES SANITÄTSBETRIEBES
BOZEN

Dr. Ernst Deflorian

IL PRESIDENTE DELL'ASSOCIA-
ZIONE DELLE CASE DI RIPOSO

DER PRÄSIDENT DES
VERBANDES DER ALTERSHEIME

Norbert Bertignoll

IL DIRETTORE DELLA
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE
DELLA PROVINCIA

DER DIREKTOR DER
PERSONALABTEILUNG DES
LANDES

Dr. Engelbert Schaller

IL REGGENTE DIRETTORE DEL-
L'UFFICIO PERSONALE
SANITARIO DELLA PROVINCIA

DER GESCHÄFTSFÜHRENDE
DIREKTOR DES AMTES FÜR
GESUNDHEITSPERSONAL DES
LANDES

Dr. Albrecht Matzneller

IL DIRETTORE SOSTITUTO DELLA
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE
DELLA PROVINCIA

DER STELLVERTRETENDE
DIREKTOR DER
PERSONALABTEILUNG DES
LANDES

Dr. Armand Mattivi

LE DELEGAZIONI SINDACALI:

**DIE DELEGATIONEN DER
GEWERKSCHAFTEN:**

SIDIRSS
Dr. Enrico Wegher

AUPI, SINAFO
Mariantonietta Mazzoldi

AUPI, SINAFO
Dr. Paluselli Pietro

SINDACATO AUTONOMO DEI
SEGRETARI COMUNALI DELLA
PROVINCIA DI BOLZANO

AUTONOMER VERBAND DER
SÜDTIROLER
GEMEINDESEKRETÄRE

Dr. Anton Gaiser

ASGB ASGB

Christine Staffler

Dr. Hans Egger

SGB/ÖDV-CISL/FPS

SGB/ÖDV-CISL/FPS

Anton Hartung von Hartungen

SNABI-SDS

SNABI-SDS

Dr. Ehrenfried Moroder