



INSTITUT FÜR DEN SOZIALEN WOHNBAU DES LANDES SÜDTIROL  
ISTITUTO PER L'EDILIZIA SOCIALE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

---

**Bereichskollektivvertrag  
für die Zeiträume  
2001 - 2004 und 2005 - 2008**

**Contratto collettivo di comparto  
per i periodi  
2001 - 2004 e 2005 - 2008**

**Art. 1**  
**Anwendungsbereich**

1. Der vorliegende Bereichsvertrag kommt für den Bereich des Personals des Institutes für den sozialen Wohnbau des Landes Südtirol zur Anwendung.
2. Der vorliegende Bereichsvertrag kommt auch für den Verhandlungstisch der Führungskräfte zur Anwendung, vorbehaltlich der besonderen Regelungen für einzelne Sachbereiche dieses Verhandlungstisches.
3. Die im vorliegenden Vertrag enthaltene Regelung beinhaltet die Umsetzung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages betreffend den Zeitraum 2005-2008 vom 12.02.2008.

**Art. 2**  
**Dauer und Wirksamkeit des Vertrages**

1. Der vorliegende Vertrag betrifft die Zeiträume 1. Januar 2001- 31. Dezember 2004 und 01. Januar 2005 – 31. Dezember 2008. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er nicht durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag oder Bereichsvertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des auf das Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgenden Monats wirksam.

**Art. 3**  
**Arbeitsverhältnis**

1. Der III. Titel des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird mit Ausnahme des Art. 15 durch folgenden neuen III. Titel ersetzt:

**„III. TITEL**  
**ARBEITSVERHÄLTNIS**

**1. Abschnitt**  
**Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

**1. Teil**  
**Arbeitsvertrag**

**Art. 1**  
**Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale del comparto dell'Istituto per l'edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano.
2. Il presente contratto trova applicazione anche all'area dirigenziale, fatte salve le disposizioni particolari previste nell'ambito di tale area per alcune specifiche materie contrattuali.
3. La disciplina contenuta nel presente contratto costituisce attuazione del contratto collettivo intercompartimentale relativo al periodo 2005-2008 del 12.02.2008 con le successive modifiche.

**Art. 2**  
**Durata e decorrenza del contratto**

1. Il presente contratto si riferisce ai periodi dal 1 gennaio 2001 – 31 dicembre 2004 e 1 gennaio 2005 - 31 dicembre 2008. Esso rimane in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale o di comparto. Gli effetti giuridici ed 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. 3**  
**Rapporto di lavoro**

1. Il titolo III del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000 con le succ. mod. ed integr. viene sostituito, con eccezione dell'art. 15, con il seguente nuovo titolo III:

**“TITOLO III**  
**RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**  
**Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro**

**Sezione I**  
**Contratto di lavoro**

**Art. 8**  
**Probezeit**

1. Das in den Dienst auf unbefristete und auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von 6 Monaten abzuleisten, welche für weitere 6 Monate in begründeten Fällen verlängert werden kann.
2. Der Absatz 1 findet auch auf das mit einem Teilzeitarbeitsvertrag eingestellte Personal Anwendung.

**2. Teil**  
**Arbeitszeit**

**Art. 9**  
**Dauer und Gestaltung der Vollzeitarbeitszeit**

1. Die Dauer der Wochenarbeitszeit der Bediensteten des Institutes mit einem Vollzeitverhältnis wird mit 38 Stunden festgelegt und wird auf 5 Arbeitstage von Montag bis Freitag verteilt, wobei die tägliche flexible Arbeitsleistung wie folgt erbracht werden kann:
  - a) von Montag bis Donnerstag von 7.30 Uhr bis 19.00 Uhr, und zwar:
    - von 7.30 Uhr bis 9.00 Uhr Gleitzeit
    - von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr Kernzeit
    - von 12.00 Uhr bis 15.00 Uhr Gleitzeit
    - von 15.00 Uhr bis 16.30 Uhr Kernzeit
    - von 16.30 Uhr bis 19.00 Uhr Gleitzeit
  - b) am Freitag von 7.30 Uhr bis 17.00 Uhr, und zwar:
    - von 7.30 Uhr bis 9.00 Uhr Gleitzeit
    - von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr Kernzeit
    - von 12.00 Uhr bis 17.00 Uhr Gleitzeit
2. Im Zeitintervall von 12.00 Uhr bis 15.00 Uhr hat der Bedienstete eine halbe Stunde Pflicht-Mittagspause in Anspruch zu

**Art. 8**  
**Periodo di prova**

1. Il personale assunto in servizio a tempo indeterminato e determinato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è di 6 mesi prorogabili di ulteriori 6 mesi in casi motivati.
2. Il comma 1 si applica anche al personale assunto con un contratto di lavoro a tempo parziale.

**Sezione II**  
**Orario di lavoro**

**Art. 9**  
**Durata ed articolazione dell'orario di lavoro a tempo pieno**

1. La durata settimanale dell'orario di lavoro dei dipendenti dell'Istituto con rapporto di lavoro a tempo pieno è stabilita in 38 ore ed è distribuita su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì con articolazione dell'orario di lavoro flessibile giornaliero come segue:
  - a) Dal lunedì al giovedì, dalle ore 7.30 alle ore 19.00, e in particolare:
    - dalle ore 7.30 alle ore 9.00 fascia flessibile
    - dalle ore 9.00 alle ore 12.00 fascia vincolata
    - dalle ore 12.00 alle ore 15.00 fascia flessibile
    - dalle ore 15.00 alle ore 16.30 fascia vincolata
    - dalle ore 16.30 alle ore 19.00 fascia flessibile
  - b) il venerdì dalle ore 7.30 alle ore 17.00, e in particolare:
    - dalle ore 7.30 alle ore 9.00 fascia flessibile
    - dalle ore 9.00 alle ore 12.00 fascia vincolata
    - dalle ore 12.00 alle ore 17.00 fascia flessibile
2. Nell'intervallo di tempo dalle ore 12.00 alle ore 15.00, il dipendente deve usufruire della sospensione obbligatoria di

- nehmen.
3. Der Beitrag für die Inanspruchnahme des Mensadienstes steht am Freitag nur im Falle einer individuellen Arbeitszeit von mindestens sechs Stunden zu, von denen eine und eine halbe Stunden am Nachmittag geleistet werden müssen.
  4. Die theoretische Sollarbeitszeit der Bediensteten mit Vollzeitarbeitszeit verteilt sich von Montag bis Freitag auf täglich 7 Stunden und 36 Minuten, welche gleichmäßig auf 3 Stunden und 48 Minuten am Vormittag und 3 Stunden und 48 Minuten am Nachmittag verteilt werden.
  5. Für die Abwicklung des Parteienverkehrs von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr und zusätzlich am Tag der langen Öffnungszeiten der Ämter, für Sitzungen und Versammlungen sowie für andere effektive Diensterefordernisse muss von Seiten der einzelnen Organisationseinheiten auch während der Gleitzeit die Anwesenheit einer angemessenen Anzahl von Bediensteten gewährleistet werden.
  6. Während der Arbeitszeit am Vormittag sind 15 Minuten Pause erlaubt, welche zur Tagesarbeitszeit gerechnet werden. Es obliegt dem direkten Vorgesetzten, die Einhaltung dieses Zeitlimits zu garantieren.
  7. In einem eigenen Rundschreiben werden vom Generaldirektor die Regeln für die Inanspruchnahme der oben genannten Pause festgesetzt.
  8. Jene Bediensteten, deren Arbeitsleistungen direkt mit der Tätigkeit der Bauunternehmen auf den Baustellen verbunden sind, müssen die Arbeitszeit auf diese einstellen, vorbehaltlich der außerordentlichen Vergütung für Mehrleistungen.
  9. Für einzelne Personalkategorien mit ganz besonderen, objektiven Diensterefordernissen kann das Institut nach Anhören der Gewerkschaftsorganisationen eine Arbeitszeitgestaltung vorsehen, welche von jener für die Allgemeinheit des Personals abweicht. Der Arbeitszeitrahmen wird dabei so festgelegt, dass der einzelne betroffene Bedienstete im Voraus die Arbeitszeit im Hinblick auf eine bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben planen kann.
  10. Es können nach Anhören der Gewerkschaftsorganisationen für das Personal
- mezz'ora per la pausa pranzo.
3. Il venerdì il contributo mensa spetta soltanto in caso di un orario individuale di almeno sei ore di cui un ora e mezza da prestare al rientro pomeridiano.
  4. Il tempo di lavoro teorico giornaliero dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, dal lunedì al venerdì, è di 7 ore e 36 minuti, divise in ugual modo fra 3 ore e 48 minuti la mattina e di 3 ore e 48 minuti il pomeriggio.
  5. Per garantire l'orario d'apertura al pubblico dalle ore 9.00 alle ore 12.00 ed il giorno di apertura lunga degli uffici ed, inoltre, per riunioni ed assemblee, nonché per altre effettive esigenze di servizio, deve essere assicurata da parte delle singole unità organizzative, anche durante la fascia flessibile, la presenza di un adeguato numero di dipendenti.
  6. Durante la prestazione lavorativa mattutina, è consentito usufruire di 15 minuti di pausa, computati come orario di lavoro giornaliero. È compito del diretto superiore vigilare sull'osservanza di tale limite di tempo.
  7. Con apposita circolare, il direttore generale detta le regole per la fruizione della pausa di cui al comma precedente.
  8. I dipendenti le cui prestazioni siano direttamente connesse con le attività delle imprese edili in cantiere, sono tenuti ad osservare normalmente il relativo orario di lavoro, salvo retribuzione straordinaria per le maggiori prestazioni.
  9. Per singole categorie di personale, con particolari, oggettive esigenze di servizio, l'Istituto può prevedere, sentite le OO.SS, un'articolazione dell'orario di lavoro, diversa da quella prevista per la generalità del personale.  
L'articolazione dell'orario di lavoro viene determinata in modo da consentire ai singoli dipendenti interessati la possibilità di una preventiva pianificazione dell'orario di lavoro individuale, nell'ottica di poter conciliare il più possibile il lavoro con la vita privata.
  10. Possono essere programmati per il personale calendari di lavoro plurisettiman-

mehrwöchige oder jährliche Arbeitspläne mit einem Stundenplan, der die 38 Wochenstunden über- bzw. unterschreitet, erstellt werden.

11. Die Einhaltung der Arbeitszeit durch die Bediensteten wird anhand von automatisierten Systemen oder anderen gleichwertigen Hilfsmitteln unter der Verantwortung des zuständigen Direktors überprüft.

#### **Art. 10**

##### ***Dauer und Gestaltung der Teilzeitarbeitszeit***

1. Die Wochenarbeitszeit für das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis von 90%, 75%, 60%, 50%, 40% und 30% steht im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit des Vollzeitarbeitsverhältnisses und besteht respektive aus 34 Stunden, 28 Stunden, 23 Stunden, 19 Stunden, 15 Stunden und 11 Stunden.
2. Die Gestaltung der Teilzeitarbeitszeit wird mit dem direkten Vorgesetzten vereinbart, wobei sowohl die organisatorischen – als auch die Dienstleistungserfordernisse des Institutes gebührend berücksichtigt werden müssen, und auf jeden Fall die für das Personal in Vollzeit vorgeschriebene Kernzeit einzuhalten ist.
3. Die Teilzeitarbeitszeit des Personals mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis von 90% umfasst wenigstens drei Arbeitsnachmittage, von denen einer auf den Tag der langen Öffnungszeiten der Ämter fallen muss, vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung aus organisatorischen Gründen in Absprache mit dem direkten Vorgesetzten.
4. Die Teilzeitarbeitszeit des Personals mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis von 75% umfasst wenigstens zwei Arbeitsnachmittage, von denen einer auf den Tag der langen Öffnungszeiten der Ämter fallen muss, vorbehaltlich einer anderweitigen Regelung aus organisatorischen Gründen in Absprache mit dem direkten Vorgesetzten.

#### **Art. 11**

##### ***Verrechnungszeitraum***

1. Der Verrechnungszeitraum im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit ist jeweils ein Monat. Innerhalb des Verrechnungszeitraumes kann die Sollarbeitszeit überschritten (Zeitguthaben) bzw. unterschritten (Zeitschulden) werden:

nali ed annuali, sentite le OO.SS, con orari superiori o inferiori alle 38 ore settimanali.

11. Il rispetto dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertato con sistemi automatici o altri mezzi equivalenti sotto la responsabilità del direttore competente.

#### **Art. 10**

##### ***Durata ed articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale***

1. L'orario di lavoro settimanale per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 90%, 75%, 60%, 50%, 40% e 30% è proporzionale all'orario di lavoro del rapporto a tempo pieno ed è rispettivamente di 34 ore, 28 ore, 23 ore, 19 ore, 15 ore ed 11 ore.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale è da concordare con il diretto superiore, tenendo adeguatamente conto sia delle esigenze organizzative che di prestazione dei servizi da parte dell'Istituto e rispettando comunque le fasce di orario di lavoro vincolate, previste per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 90% contiene almeno tre rientri pomeridiani, di cui uno nel giorno di apertura lunga degli uffici, fatta salva per ragioni organizzative una diversa articolazione in accordo con il diretto superiore.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% contiene almeno due rientri pomeridiani, di cui uno nel giorno di apertura lunga degli uffici, fatta salva per ragioni organizzative una diversa articolazione in accordo con il diretto superiore.

#### **Art. 11**

##### ***Periodo di conteggio***

1. Il periodo di conteggio nell'ambito dell'orario di lavoro flessibile avviene a scadenza mensile. Entro questo periodo il monte ore teorico mensile può subire variazioni (positive o negative) nella seguente misura:

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bei vollzeitbeschäftigtem und teilzeitbeschäftigtem Personal mit einem Prozentsatz von 90% um insgesamt +/-8 Stunden;</li> <li>b) bei teilzeitbeschäftigtem Personal mit einem Prozentsatz von 60% und 75% um insgesamt +/-6 Stunden;</li> <li>c) bei teilzeitbeschäftigtem Personal mit einem Prozentsatz von 30%, 40% und 50% um insgesamt +/- 4 Stunden.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) personale con orario di lavoro a tempo pieno ed a tempo parziale con una percentuale del 90% +/-8 ore;</li> <li>b) personale con orario di lavoro a tempo parziale con una percentuale del 60% e del 75% +/-6 ore;</li> <li>c) personale con orario di lavoro a tempo parziale con una percentuale del 30%, 40% e del 50% +/- 4 ore.</li> </ul>  |
| <p>2. Diese Werte werden auf den nachfolgenden Monat übertragen. Zeitguthaben, die den zulässigen Höchstwert überschreiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) fließen in den vorgesehen Fällen in die Zeitbank ein;</li> <li>b) werden als Überstunden im Rahmen und innerhalb der Grenzen der Überstundenregelung gehandhabt;</li> <li>c) werden in allen übrigen Fällen bei der Verarbeitung der Arbeitszeitwerte nicht mehr berücksichtigt.</li> </ul> | <p>2. Tali valori vengono riportati al mese successivo. Per valori eccedenti il massimo previsto, viene adottata la seguente forma di conteggio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) rientrano, nei casi previsti, nella banca d'ore;</li> <li>b) vengono considerati come ore straordinarie nell'ambito e nei limiti della disciplina delle ore straordinarie;</li> <li>c) in tutti gli altri casi, questi valori non vengono più considerati nei futuri conteggi.</li> </ul> |
| <p>3. Bei Unterschreitung des Höchstwertes an Zeitschuld (-8/-6/-4 Stunden) werden die geltenden Bestimmungen für unentschuldigte Abwesenheiten vom Dienst angewandt. Die Zeitschuld wird – im Rahmen des zulässigen Höchstwertes – auf das nächste Monat übertragen.</p>   | <p>3. Se vengono superati i valori massimi di riporto negativo (-8/-6/-4), vengono applicate le disposizioni vigenti per le assenze non giustificate. Il valore negativo – nell'ambito dei valori consentiti – viene riportato per intero al mese successivo.</p>  |
| <p>4. Der negative Übertrag, der den zulässigen Höchstwert überschreitet, wird von der Besoldung in Abzug gebracht, vorbehaltlich eventueller Disziplinarverfahren wegen nicht entschuldigter Abwesenheiten.</p>  | <p>4. Il riporto negativo eccedente al valore consentito viene detratto dallo stipendio, fatti salvi eventuali provvedimenti disciplinari per assenze ingiustificate.</p>  |

#### **Art. 12**

##### **Allgemeine Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst**

1. Um außerhalb der normalen, effektiven Arbeitszeit im Notfall die unaufschiebbaren Eingriffe im Rahmen der Instandhaltung der Wohnungen zu gewährleisten, können Bereitschaftsdienste eingeführt werden.
2. Der Bereitschaftsdienst wird auf Wochenbasis außerhalb der normalen effektiven Arbeitszeit innerhalb des Zeitrahmens von 08.00 Uhr bis 21.00 Uhr sowohl an Werktagen als auch an Sonn- und Feiertagen und an arbeitsfreien Tagen gewährleistet, mit Ausnahme des Weihnachtstages, des Neujahrstages und des

#### **Art. 12**

##### **Disciplina generale del servizio di reperibilità**

1. Al fine di garantire in caso di emergenza i servizi improrogabili nell'ambito della manutenzione agli alloggi, può essere istituito il servizio di reperibilità al di fuori del normale effettivo orario di lavoro.
2. Il servizio di reperibilità è garantito su base settimanale al di fuori del normale, effettivo orario di lavoro nell'arco temporale dalle ore 08.00 alle ore 21.00, sia nei giorni feriali sia la domenica e le festività, nonché i giorni non lavorativi, esclusi il giorno di Natale, di Capodanno e di Pasqua.

Ostersonntages.

3. Für den Bereitschaftsdienst wird eine eigene Verordnung erlassen unter Berücksichtigung folgender Grundsätze:
    - a) der Bereitschaftsdienst wird in Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Bediensteten aufgrund einer angemessenen, vorherigen Planung in der Regel auf Jahresbasis festgelegt, wobei eine eventuell notwendige, von dieser Planung abweichende Einteilung dazu einer 15-tägigen Vorankündigungsfrist unterliegt;
    - b) es wird für eine angemessene Verteilung der Turnusse des Bereitschaftsdienstes zwischen den unter Buchstaben a) angeführten Bediensteten gesorgt;
    - c) Bedienstete mit einer schweren Behinderung können nicht zum Bereitschaftsdienst verpflichtet werden.
    - d) der Bereitschaftsdienst wird außerhalb der normalen Dienstzeit geleistet, wobei das Personal verpflichtet ist:
      1. jederzeit mittels geeigneter Kommunikationsmittel erreichbar zu sein;
      2. auf jeden Fall den vorgesehenen Dienst zu gewährleisten;
      3. im Bedarfsfalle innerhalb eines angemessenen Zeitraumes den vorgesehenen Arbeitsplatz oder Einsatzort zu erreichen, wobei in diesem Falle der Zeitraum ab dem Start des Bediensteten von seinem jeweiligen, aktuellen Aufenthaltsort bis zur Rückkehr an denselben als effektive Arbeitszeit im Sinne der kollektivvertraglichen Bestimmungen zählt.
  4. Für den Bereitschaftsdienst steht eine pauschale Wochenvergütung von brutto 135,55€ zu. Wird der Bereitschaftsdienst für einen geringeren Zeitraum als eine Woche geleistet, steht für diesen an Arbeitstagen eine Brutto-Stundenvergütung von 2,04€ und an Sonn- und Feiertagen sowie an arbeitsfreien Tagen eine Brutto-Stundenvergütung von 3,06€ zu.
  5. Im Falle eines direkten Einsatzes am Arbeitsplatz wird dem Bediensteten die
3. Per il servizio di reperibilità viene adottato apposito regolamento che tiene conto dei seguenti principi:
    - a) il servizio di reperibilità viene stabilito in accordo tra diretto superiore e dipendenti, sulla base di un'adeguata pianificazione che avviene di regola su base annuale, soggiacendo eventuali necessarie modifiche a questa pianificazione al rispetto di un termine di preavviso di 15 giorni;
    - b) deve essere garantita un'adeguata distribuzione dei turni del servizio di reperibilità tra i dipendenti menzionati nella lettera a);
    - c) dipendenti con un handicap in situazione di gravità non possono essere obbligati alla prestazione del servizio di reperibilità.
    - d) il servizio di reperibilità viene espletato al di fuori del normale orario di servizio, essendo il personale obbligato:
      1. ad essere reperibile in ogni momento tramite idonei mezzi di comunicazione;
      2. a garantire comunque il servizio previsto;
      3. a recarsi, in caso di necessità, entro un congruo tempo sul posto di lavoro o di intervento, valendo, in quest'ipotesi, l'intervallo di tempo dalla partenza del dipendente dal suo attuale luogo di dimora fino al ritorno allo stesso, come effettivo orario di lavoro, ai sensi delle disposizioni di contratto collettivo.
  4. Per il servizio di reperibilità spetta un compenso forfetario settimanale lordo di 135,55€. Ove il servizio di reperibilità venisse svolto per un periodo inferiore alla settimana, allora, per il servizio durante i giorni lavorativi, spetta un'indennità oraria lorda di 2,04€ e per il servizio durante le domeniche, i giorni festivi e non lavorativi spetta un'indennità oraria lorda di 3,06€
  5. In caso di necessità di un intervento diretto sul luogo di lavoro, al dipendente

für Überstunden vorgesehene Entlohnung bezahlt.

6. Falls es die Diensterfordernisse zulassen, können im Rahmen der Bestimmungen über das Zeitkonto anstatt der Vergütung laut Absatz 4 ein Zeitausgleich von 6 Stunden und 15 Minuten für jede effektive Woche Bereitschaftsdienst gewährt werden.

### **Art. 13 Überstunden**

1. Bei effektiven Diensterfordernissen ist das Personal zur Leistung von Überstunden aufgrund einer eigenen Dienstanweisung oder Genehmigung innerhalb der Grenzen des in den Abs. 3 und 4 angeführten Kontingentes verpflichtet.
2. Als Überstunden gelten bei vorhergehender schriftlicher Dienstanweisung oder schriftlicher Ermächtigung durch den zuständigen Vorgesetzten:
  - a) die Arbeitsleistung über die normale theoretische Vollzeitarbeitszeit hinaus, welche zumindest für eine halbe Stunde die tägliche Sollarbeitszeit und zusätzlich den monatlichen Gleitzeitsaldo von +8 Stunden übersteigt;
  - b) die Arbeitsleistung von mindestens einer halben Stunde, welche zwischen 19.00 Uhr und 7.30 Uhr, am Freitag von 0.00 Uhr bis 7.30 Uhr und von 17.00 Uhr bis 24.00 Uhr und an Feiertagen und arbeitsfreien Tagen erbracht wird.
3. Das Höchstausmaß von zahlbaren Überstunden im Jahr im Falle tatsächlicher und unaufschiebbarer Diensterfordernisse beträgt 60 Stunden, und der höchstzulässige Saldo von ausgleichbaren Überstunden im Zeitkonto laut Art. 16-duodecies ff., im Falle tatsächlicher und unaufschiebbarer Diensterfordernisse, beträgt 100 Stunden.
4. Für den Dienstchauffeur und seinen Stellvertreter - beschränkt auf die Zeitspanne der Stellvertretung – ist das Höchstausmaß des vorhergehenden Absatzes 3 innerhalb der von den gültigen rechtlichen Bestimmungen zulässigen Grenze an Arbeitsleistung angehoben.
5. Die Vergütung der Überstunden und die Anwendungsregeln sind im Art. 90 des bereichsübergreifenden Kollektiv-

viene corrisposta la retribuzione prevista per lavoro straordinario.

6. Se le esigenze di servizio lo consentono, in alternativa al compenso di cui al comma 4 può essere concesso, nell'ambito delle disposizioni sulla banca d'ore, l'esonero dal servizio nella misura di 6 ore e 15 minuti per ogni settimana effettiva di servizio di reperibilità.

### **Art. 13 Lavoro straordinario**

1. In caso di effettive esigenze di servizio il personale è tenuto alla prestazione di lavoro straordinario in base ad un relativo ordine di servizio o autorizzazione, nei limiti del contingente di cui ai commi 3 e 4.
2. E' considerato lavoro straordinario, previo apposito ordine di servizio scritto o apposita autorizzazione scritta da parte del competente superiore:
  - a) il lavoro prestato oltre l'orario normale teorico di lavoro a tempo pieno che supera per almeno mezz'ora l'orario teorico giornaliero e inoltre il saldo di orario di lavoro flessibile mensile di +8 ore;
  - b) il lavoro prestato, di almeno mezz'ora, tra le ore 19.00 e le ore 7.30, il venerdì dalle ore 0.00 alle ore 7.30 nonché dalle ore 17.00 alle ore 24.00 e quello prestato nei giorni festivi e non lavorativi.
3. Il contingente massimo delle ore di lavoro straordinario pagabili per effettive ed improrogabili esigenze di servizio è di 60 ore annuali ed il saldo massimo delle ore di lavoro straordinario conguagliabili nell'ambito della banca delle ore di cui all'art. 16-duodecies e ss., per effettive ed improrogabili esigenze di servizio, è di 100 ore.
4. Per l'autista di servizio ed il suo sostituto, limitatamente ai periodi di sostituzione, il contingente di cui al comma precedente 3 è elevato fino ai limiti massimi di prestazione consentiti dalle vigenti disposizioni normative.
5. Il compenso per lavoro straordinario e le modalità di applicazione sono stabilite dall'art. 90 del contratto collettivo in-



vertrages 2005-2008 festgelegt.

6. Folgende Überstunden müssen ausgeglichen werden:
  - a) die im Rahmen von Sitzungen der Kollegialorgane des Institutes und von Versammlungen mit den Mietern geleisteten Überstunden über das Höchstausmaß laut Abs. 3 hinaus, mit Ausnahme der Sitzungen in drittverwaltetem Miteigentum an Gebäuden.
  - b) die im Außendienst geleisteten Überstunden im Rahmen der Bestimmungen gemäß Anlage 1 Art. 2 Abs. 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags 2005-2008, welche das individuelle Höchstausmaß von 60 Überstunden im Jahr überschreiten.
  - c) die Überstunden, die geleistet wurden, um außerordentliche Ereignisse oder Naturkatastrophen zu bekämpfen.
7. Die Überstunden müssen im voraus und in Einhaltung des Höchstausmaßes gemäß Abs. 3 und 4 vom zuständigen Direktor, der den Bedarf begründen muss, und nach Anhören des Generaldirektors, angeordnet bzw. genehmigt werden.
8. Der Generaldirektor kann, aus dringenden und unaufschiebbaren Diensterfordernissen, und im Einvernehmen mit den Gewerkschaften, innerhalb der vom Gesetz zulässigen Grenzen, von Fall zu Fall und auf Vorschlag des zuständigen Direktors, Überstunden, über das Höchstausmaß laut Abs. 3 hinaus anordnen oder genehmigen.
9. Das Personal darf anstelle der Vergütung der Überstunden diese im Einklang mit den Diensterfordernissen ausgleichen.
10. Die Anhäufung und der Ausgleich der Überstunden erfolgt im Rahmen und unter Berücksichtigung der Bestimmungen über das Zeitkonto, laut Art. 16-duodecies ff..
11. Für die Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung werden die Überstunden und die Mehrarbeit im Rahmen der Bestimmungen über die Gewährung der Teilzeit geregelt, laut Art. 16-quattuordecies ff..

tercompartimentale 2005-2008.

6. Le seguenti ore straordinarie devono essere comunque conguagliate:
  - a) le ore straordinarie prestate nell'ambito di riunioni degli organi collegiali dell'Istituto e di assemblee con gli inquilini oltre il contingente di cui al comma 3, con eccezione delle riunioni nei condomini amministrati da terzi.
  - b) le ore trascorse in missione di servizio secondo le disposizioni di cui all'allegato 1, art. 2 comma 3 del Contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008 che superano il contingente di ore straordinarie individuali di 60 ore annuali.
  - c) le ore straordinarie prestate per fronteggiare eventi straordinari non prevedibili e per calamità naturali.
7. Lo svolgimento della prestazione straordinaria viene previamente disposta rispettivamente autorizzata nel limite del contingente di cui ai commi 3 e 4, dal direttore competente che ne deve motivare le esigenze, sentito il direttore generale.
8. Il direttore generale, d'intesa con le organizzazioni sindacali, può, per urgenti ed inderogabili esigenze di servizio, disporre ed autorizzare caso per caso e su proposta del direttore competente, la prestazione di ore straordinarie oltre il contingente di cui al comma 3, entro i limiti previsti dalle vigenti disposizioni legislative.
9. Al personale è consentito, in alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, il recupero delle ore straordinarie, compatibilmente con le esigenze di servizio.
10. Il cumulo ed il recupero delle ore straordinarie avviene nell'ambito e nel rispetto delle disposizioni sulla banca delle ore, di cui all'art. 16-duodecies ss..
11. Il lavoro straordinario ed il lavoro supplementare per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sono regolati dalle rispettive disposizioni sul lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 16-quattuordecies ss..

*Art. 13-bis*  
**Übergangsbestimmung für die erstmalige  
Anwendung der neuen Bestimmungen  
über die Arbeitszeit**

1. Die neuen Bestimmungen über die Arbeitszeit kommen erstmals ab dem ersten Montag des auf den Monat der Gesetzmäßigkeitskontrolle durch die Südtiroler Landesregierung folgenden Monats zur Anwendung.

**3. Teil**  
**Formen der Arbeitszeitflexibilität**

**§ 1**  
**Telearbeit**

*Art. 14*  
**Begriffsbestimmung**

1. Unter Telearbeit versteht man die Arbeitsleistung, die vom Bediensteten an einem Ort ausgeführt wird, der außerhalb des normalen Dienstsitzes liegt, an dem die Leistung technisch möglich ist und mittels Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgt, welche die Verbindung mit der Verwaltung ermöglichen.
2. Unter Telearbeitsvertrag versteht man das zwischen dem Telearbeiter und der durch den Generaldirektor vertretenen Verwaltung getroffene Abkommen, mit dem die Dauer, der Inhalt und was sonst für die Leistungserbringung der Telearbeit notwendig ist, festgelegt werden.
3. Die Dauer des Telearbeitsvertrages darf nicht länger als ein Jahr sein, wobei der Vertrag in Ermangelung einer Kündigung für jeweils ein weiteres Jahr als verlängert gilt.
4. Beide Parteien können jederzeit vom Telearbeitsvertrag unter Einhaltung einer Vorankündigung von mindestens 90 Tagen zurücktreten.
5. Der Telearbeiter hat eine Probezeit von sechs Monaten abzuleisten, während der beide Parteien vom Telearbeitsvertrag ohne Einhaltung der im vorausgehenden Absatz vorgesehenen Vorankündigung zurücktreten können.

*Art. 15*  
**Dienstszitz**

1. Für die Kontakte und die für eine korrekte

*Art. 13-bis*  
**Norma transitoria in ordine alla prima  
applicazione delle nuove disposizioni  
sull'orario di lavoro**

1. Le nuove disposizioni sull'orario di lavoro trovano la loro prima applicazione con decorrenza dal primo lunedì del mese successivo a quello di effettuazione del controllo di legittimità da parte della Giunta provinciale.

**Sezione III**  
**Forme di flessibilità dell'orario di lavoro**

**§ 1**  
**Telelavoro**

*Art. 14*  
**Definizione**

1. Si definisce come telelavoro la prestazione eseguita dal dipendente, collocato al di fuori della normale sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione.
2. Per contratto di telelavoro si intende l'accordo concluso tra il telelavoratore e l'amministrazione, rappresentata dal direttore generale, con cui vengono stabiliti la durata, il contenuto e quant'altro risulti necessario per lo svolgimento della prestazione di telelavoro.
3. La durata del contratto di telelavoro non può essere superiore ad un anno e il contratto è ad ogni scadenza, in mancanza di recesso, automaticamente prorogato per un ulteriore anno.
4. Tutte e due le parti possono recedere in ogni momento dal contratto di telelavoro nel rispetto di un preavviso di almeno 90 giorni.
5. Il telelavoratore è soggetto ad un periodo di prova di 6 mesi, durante il quale tutte e due le parti possono recedere dal contratto di telelavoro, senza il rispetto del preavviso di cui al comma precedente.

*Art. 15*  
**Sede di lavoro**

1. È prevista un'alternanza tra lavoro a di-

Abwicklung der Tätigkeit des Telearbeiters erforderlichen Überprüfungen ist ein je nach Art der Telearbeitstätigkeit variables Alternieren zwischen Fernarbeit und Arbeit im Büro vorgesehen mit der Garantie, dass der Telearbeiter in der Regel zumindest einen Tag in der Woche an seinem Arbeitsplatz beim Institut verbringt.

2. Im Falle von besonderen Diensterefordernissen kann der Telearbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber für eine bestimmte Zeit auch an über die im Telearbeitsvertrag festgelegten Tage hinaus in der Woche Dienst an seinem Arbeitsplatz beim Institut versehen, wobei aber auf jeden Fall eine durchschnittliche Auslastung des Telearbeitsplatzes von zumindest 50 Prozent gewährleistet werden muss.
3. Die periodische Rückkehr ins Büro bewirkt keine andere Behandlung als die, die den anderen Bediensteten zusteht – auch nicht im Hinblick auf die Inanspruchnahme des Mensadienstes –, weil als Dienstsitz an den Tagen der Rückkehr ins Büro jener verstanden wird, dem der Telearbeiter zugewiesen ist. An den anderen Tagen gilt als Dienstsitz jeder beliebige Ort, auch das Domizil, an dem die Arbeitsleistung gewohnheitsmäßig erbracht wird.
4. Als Telearbeitsplatz versteht man die Gesamtheit der für die Ausübung der Telearbeit notwendigen Ausstattung.
5. Als Aufenthaltsort des Telearbeiters versteht man einen zur Ausübung der Telearbeit angemessenen und dem Telearbeiter zur Verfügung stehenden Raum, welcher den Bestimmungen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes entspricht.

#### **Art. 16**

##### ***Besoldung und dienstrechtliche Stellung***

1. Weder die rechtliche noch die wirtschaftliche Stellung der Telearbeiter erfährt gegenüber der geltenden Situation eine Änderung.
2. Die rechtlichen Bestimmungen in Bezug auf Urlaub, Krankheit, Freistellungen und Wartestände, sowie die anderen hier nicht direkt berücksichtigten Regelungen bleiben unverändert.

stanz und arbeit in ufficio, per i contatti e le verifiche necessari al corretto svolgimento dell'attività del telelavoratore, in modo variabile secondo il tipo di attività di telelavoro e, comunque, con la garanzia di rientro in ufficio presso l'Istituto di regola per almeno un giorno alla settimana.

2. In caso di particolari esigenze di servizio, il telelavoratore, in accordo con il datore di lavoro, può rientrare presso l'Istituto, per un determinato periodo, anche per giorni ulteriori della settimana, oltre a quelli pattuiti nel contratto di telelavoro, dovendo però comunque essere garantita una copertura media di utilizzazione del posto di telelavoro di almeno il 50 per cento
3. I rientri periodici in ufficio, anche ai fini dell'attribuzione del diritto alla mensa, non comportano alcun trattamento diverso da quello spettante agli altri dipendenti, in quanto per sede di lavoro, nei giorni di rientro, si intende quella dell'ufficio al quale il telelavoratore è assegnato. Negli altri giorni per sede di lavoro si intende qualsiasi luogo, anche il domicilio, dove la prestazione di lavoro è abitualmente resa.
4. Per postazione di telelavoro si intende l'insieme che comprende le attrezzature necessarie all'espletamento del telelavoro.
5. Per domicilio del telelavoratore si intende un locale adeguato allo svolgimento della prestazione di telelavoro che sia nella disponibilità del telelavoratore e conforme alle norme di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

#### **Art. 16**

##### ***Trattamento economico e giuridico***

1. La posizione giuridica ed economica dei telelavoratori non subisce alcuna modificazione rispetto alla situazione in atto.
2. Il regime giuridico relativo a ferie, malattia e permessi, aspettative e gli altri istituti qui non direttamente contemplati rimane inalterato.

**Art. 16-bis**  
**Zugang zur Telearbeit**

1. Der Zugang zur Telearbeit erfolgt entweder auf Initiative der Verwaltung oder aufgrund eines begründeten Ansuchens des betreffenden Bediensteten nach vorausgehender organisatorischer, technischer, rechtlicher und wirtschaftlicher Überprüfung der Voraussetzungen seitens der Verwaltung.
2. Zu diesem Zwecke wird ein eigener Telearbeitsvertrag abgeschlossen, in dem alle weiteren Bestimmungen festgelegt werden.
3. Bei gleichen Grundvoraussetzungen für die Gewährung von Telearbeit wird bei mehreren Bewerbern für dieselbe Telearbeitsstelle, jenen Bediensteten der Vorrang eingeräumt, die besondere Schwierigkeiten beim Erreichen ihres Arbeitsplatzes, Familienlasten oder andere persönliche oder gesundheitliche Gründe nachweisen.
4. Die Bediensteten, die sich für eine Telearbeit bewerben, müssen bereits eine für die autonome Durchführung der übertragenen Tätigkeit erforderliche Arbeitserfahrung gesammelt haben.

**Art. 16-ter**  
**Telearbeitsmittel**

1. Die Verwaltung stellt dem Telearbeiter die erforderliche Ausstattung für die Telearbeit zur Verfügung, die bei Ablauf des Telearbeitsvertrages rückerstattet werden muss.
2. Der Telearbeiter übernimmt die Pflichten eines Entleihers und verpflichtet sich jedenfalls, die Geräte ausschließlich zur Erbringung der Telearbeit zu benutzen.
3. Außer dem Telearbeiter darf keine andere Person die anvertrauten Geräte benutzen.

**Art. 16-quater**  
**Modalitäten für die Ausübung der Telearbeit**

1. Die Modalitäten für die Ausübung der Telearbeit werden im Telearbeitsvertrag vereinbart. Der Bedienstete kann die im Telearbeitsauftrag vorgesehenen Zeiten und Modalitäten zum Erreichen des Ergebnisses im Ausmaß von höchstens 38 Stunden wöchentlich oder weniger im Falle von einem Teilzeitarbeitsverhältnis selbst organisieren.
2. Der Telearbeitsvertrag sieht während der normalen Arbeitszeit eine Verfügbarkeitszeit für telefonische Aussprachen oder Mitteilungen

**Art. 16-bis**  
**Accesso al telelavoro**

1. L'accesso al telelavoro avviene o su iniziativa dell'amministrazione o su domanda motivata del dipendente interessato, previa verifica da parte dell'amministrazione della sussistenza dei presupposti di natura organizzativa, tecnica, giuridica ed economica.
2. A tal fine viene stipulato un apposito contratto di telelavoro nel quale vengono fissate tutte le ulteriori disposizioni.
3. A parità di presupposti per la concessione del telelavoro, in caso di più aspiranti ad uno stesso posto di telelavoro, viene data la precedenza ai dipendenti che dimostrano particolari difficoltà per il raggiungimento del posto di lavoro, carichi di famiglia o altri particolari motivi personali o di salute.
4. I dipendenti aspiranti ad una prestazione di telelavoro devono già aver maturato una esperienza lavorativa, tale da consentire di operare autonomamente nelle rispettive attività di competenza.

**Art. 16-ter**  
**Strumenti di telelavoro**

1. L'amministrazione fornisce al telelavoratore gli strumenti necessari per il telelavoro che devono essere restituiti alla scadenza del contratto di telelavoro.
2. Il telelavoratore assume gli obblighi di un comodatario e si impegna comunque ad utilizzare gli strumenti esclusivamente ai fini della prestazione di telelavoro.
3. Nessuna persona, oltre il telelavoratore, può utilizzare gli strumenti affidati.

**Art. 16-quater**  
**Modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro.**

1. Le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro vengono concordate nel contratto di telelavoro. Il dipendente è libero di autoorganizzare, nel contesto del limite massimo delle 38 ore settimanali o di quello inferiore se il suo rapporto è a tempo parziale, i tempi ed i modi di realizzazione del risultato previsto nell'incarico di telelavoro.
2. Il contratto di telelavoro, nell'ambito del normale orario di lavoro, prevede una fascia giornaliera di disponibilità telefonica e di posta e-

mittels E-Mail vor. Diese Zeitspanne entspricht der unter Art. 9 dieses Vertrages vorgesehenen Kernzeit.

3. Der Telearbeiter ist verpflichtet, unter eigener Verantwortung einen täglichen Tätigkeitsbericht zu erstellen, in dem der Beginn der Arbeit, etwaige Unterbrechungen wegen Ausgleich bzw. Kurzurlaub und die Beendigung der täglichen Arbeitszeit festgehalten werden.
4. Dieser Bericht muss dem direkten Vorgesetzten innerhalb dem unmittelbar darauffolgenden Arbeitstag mittels elektronischer Post bereitgestellt werden.
5. Es sind keine Überstunden, Arbeiten in der Nacht oder an Feiertagen vorgesehen.
6. Die Unterbrechungen der Internet-Verbindung sowie technische Defekte der Anlagen und Maschinen, gehen, sofern auf jeden Fall nicht dem Personal zuzuschreiben, zu Lasten der Verwaltung, die schnellstens die Reparaturen durchführt. Sollte der Schaden nicht innerhalb von acht Stunden behoben werden, steht es der Verwaltung frei, die Rückkehr ins Büro zu verlangen.

**Art. 16-quinquies**  
**Sorgfalt und**  
**Verschwiegenheitspflicht**

1. Der Telearbeiter muss seine Arbeit mit der vom Arbeitnehmer geforderten Sorgfalt ausführen und das Dienstgeheimnis bezüglich der Informationen unter Befolgung der Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal sowie der Datenschutzbestimmungen beachten. Der Telearbeiter darf in keinem Fall für Dritte arbeiten. Die in Leihe zur Verfügung gestellte Hardware ist ausschließlich für die Benützung im Auftrag der Verwaltung bestimmt.

**Art. 16-sexies**  
**Besprechungen im Büro**

1. Bei Arbeitsbesprechungen im Zugehörigkeitssamt bzw. für die Weiterbildung hat sich der Telearbeiter für die benötigte Zeit zur Verfügung zu stellen. Die Zeit zur Teilnahme an Arbeitsbesprechungen gilt in jeder Hinsicht als Arbeitszeit.

**Art. 16-septies**  
**Überprüfung der**  
**Erfüllung der Leistung**

1. Die Überprüfung der Leistungserbringung erfolgt durch den zuständigen Direktor auch unter Heranziehung des Informations- und Kommunikationssystems.

lettronica corrispondente alla fascia oraria vincolata come prevista dall'art. 9 del presente contratto.

3. Il telelavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a predisporre un rapporto di attività giornaliera in cui vengono evidenziati l'ora di avvio del lavoro, eventuali interruzioni per recupero e/o permesso e la cessazione dell'orario di lavoro giornaliero.
4. Tale rapporto di attività deve essere reso disponibile in via telematica al diretto superiore entro la giornata lavorativa immediatamente successiva.
5. Non sono previste prestazioni di lavoro straordinarie, notturne e festive.
6. Le interruzioni del circuito telematico ed eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o a cause accidentali comunque non imputabili al personale, sono considerati a carico dell'amministrazione che interviene rapidamente per risolvere il guasto. Qualora il guasto non sia risolvibile entro otto ore lavorative, è facoltà dell'amministrazione chiedere il rientro in ufficio.

**Art. 16-quinquies**  
**Diligenza e obbligo di**  
**riservatezza**

1. Il telelavoratore è tenuto a prestare la sua attività con la diligenza dei prestatori di lavoro ed a osservare il segreto sulle informazioni, uniformandosi al codice degli obblighi di servizio e di comportamento del personale nonché delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali. In nessun caso il telelavoratore può eseguire lavori per conto terzi. L'hardware dato in comodato d'uso è fornito per uso esclusivo dell'amministrazione.

**Art. 16-sexies**  
**Riunioni in ufficio**

1. In caso di riunioni programmate dall'ufficio di appartenenza e/o per aggiornamenti, il telelavoratore si deve rendere disponibile per il tempo necessario. Il tempo dedicato alle riunioni è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

**Art. 16-septies**  
**Verifica dell'adempimento della prestazione**

1. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal direttore competente anche a mezzo del sistema informatico-telematico.

**Art. 16-octies**  
**Weitere Aspekte der Regelung**  
**der Telearbeitsleistung**

1. Die Verwaltung sichert den Telearbeitern Kontinuität in den institutionellen und gewerkschaftlichen Mitteilungen sowie Informationsaustauschmöglichkeit mit den internen Gewerkschaftsorganisationen zu. Die Verwaltung verpflichtet sich, alle wirtschaftlichen, beruflichen und gewerkschaftlichen Rechte auch im Hinblick auf die Berufsausbildung zu wahren.

**Art. 16-novies**  
**Schutz- und Vorbeugemaßnahmen**

1. Die Verwaltung muss dafür sorgen, dass die Telearbeitsleistung in voller Übereinstimmung mit den geltenden einschlägigen Bestimmungen im Bereich der Umwelt, Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter erfolgt.
2. Zu diesem Zwecke macht der Leiter der Dienststelle für Arbeitsschutz vor der Zulassung zur Telearbeit einen Lokalaugenschein, um zu überprüfen, dass der für die Durchführung der Telearbeit vorgesehene Raum und der Arbeitsplatz mit den geltenden Bestimmungen auf dem Gebiet der Hygiene, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz übereinstimmen.
3. Auf die Telearbeit finden die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen in Bezug auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz Anwendung. Es sind Lokalaugenscheine seitens der Verantwortlichen und Zuständigen für die Sicherheit zulässig, die mit dem Telearbeiter zu vereinbaren sind, um die Einhaltung der Bestimmungen für den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit der Bediensteten am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Arbeitsstelle und der technischen Ausstattung zu überprüfen.
4. Jeder Telearbeiter ist verpflichtet, den Arbeitsplatz unter Beachtung der geltenden Sicherheitsbestimmungen zu benutzen, die bereitgestellten technischen Anlagen nicht zu verändern und deren Benutzung durch andere Personen nicht zuzulassen.
5. Der Telearbeiter hat die Verpflichtung, auf die eigene Sicherheit und Gesundheit sowie die anderer Personen, die sich in der Nähe des Arbeitsplatzes befinden, zu achten; dies entsprechend seiner Ausbildung und gemäß den erhaltenen Anleitungen zur Benutzung der verwendeten Arbeitsgeräte.

**Art. 16- octies**  
**Altri aspetti della disciplina della prestazione di**  
**telelavoro**

1. L'amministrazione assicura ai telelavoratori continuità di comunicazione istituzionale e sindacale, nonché momenti di verifica con le organizzazioni sindacali interne. L'amministrazione si impegna a salvaguardare tutti i diritti economico, professionali e sindacali anche per quanto riguarda la formazione professionale.

**Art. 16-novies**  
**Misure di protezione e prevenzione**

1. L'amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.
2. A tal fine, prima dell'ammissione al telelavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, effettua un sopralluogo per verificare che il locale adibito per lo svolgimento del telelavoro e la postazione di lavoro corrispondono alle vigenti disposizioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
3. Al telelavoro si applicano le disposizioni normative in materia di tutela della sicurezza ed igiene sul posto di lavoro. Saranno consentite visite da parte del responsabile e dell'addetto alla sicurezza, da concordarsi con il telelavoratore, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
4. Ciascun telelavoratore è tenuto ad utilizzare la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti all'uopo ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
5. Ciascun telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, nonché di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

**Art. 16-decies**  
**Übergangsbestimmungen für die bereits bestehenden Telearbeitsverträge**

1. Die Bestimmungen über die Telearbeit laut diesem Paragraphen finden vollinhaltlich auch auf die bei deren In-Kraft-Treten bereits bestehenden Telearbeitsverträge Anwendung und ersetzen bzw. schaffen eventuelle davon abweichende Klauseln ab.

**§ 2**  
**Jahresstundenkontingent**

**Art. 16-undecies**  
**Regelung**

1. Die Organisation der Arbeitszeit im Hinblick auf die jährliche Gesamtstundenanzahl ist für jene Bedienstete vorgesehen, welche Kategorien mit Saisonarbeitsspitzen angehören.
2. Die einzelnen Arbeitszeitmodelle werden bei Bedarf auf Initiative der Verwaltung mit darauffolgendem ergänzenden Bereichskollektivvertrag geregelt.
3. Die Arbeitszeitmodelle werden jedenfalls nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Arbeitszeit festgelegt.

**§ 3**  
**Zeitkonto**

**Art. 16-duodecies**  
**Begriffsbestimmung**

1. Unter Überstunden sind im Hinblick auf die Anwendung der Bestimmungen über das Zeitkonto die in Art. 13 und Art. 16-undecies dieses Vertrages vorgesehenen und im Voraus vom direkten Vorgesetzten schriftlich angeordneten und genehmigten Überstunden zu verstehen.
2. Für denselben Anwendungszweck versteht man hingegen unter Zusatzstunden die vom teilzeitbeschäftigten Personal gemäß Art. 16-vicies dieses Vertrages geleisteten Zusatzstunden.

**Art. 16-tredecies**  
**Zeitkonto**

1. In das Zeitkonto fallen die Über- und Zusatzstunden.
2. Die anlässlich der Teilnahme an Fortbildungskursen und Tagungen angereiften Über- und Zusatzstunden fallen ausschließlich in das Zeitkonto dieses Artikels und werden in dessen

**Art. 16-decies**  
**Norme transitorie per i contratti di telelavoro già in atto**

1. Le disposizioni sul telelavoro, contenute nel presente paragrafo, si applicano interamente anche ai rapporti di telelavoro già in atto al momento della loro entrata in vigore, sostituendo o abrogando eventuali clausole difformi con esse.

**§ 2**  
**Monte ore annuale**

**Art. 16-undecies**  
**Disciplina**

1. L'organizzazione dell'orario di lavoro sul monte ore annuale è prevista per i dipendenti appartenenti a categorie con picchi di lavoro stagionali.
2. I singoli modelli di orario di lavoro vengono disciplinati in caso di necessità, su iniziativa dell'amministrazione, con successivo contratto collettivo di comparto integrativo.
3. La determinazione dei modelli di orario di lavoro avviene comunque nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di orario di lavoro.

**§ 3**  
**Banca d'ore**

**Art. 16-duodecies**  
**Definizioni**

1. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni sulla banca d'ore, per ore straordinarie si intendono le ore straordinarie di cui all'art. 13 e di cui all'art. 16-undecies del presente contratto, previamente disposte o autorizzate per iscritto dal diretto superiore.
2. Per ore supplementari si intendono le ore supplementari svolte dal personale a tempo parziale di cui all'art. 16-vicies del presente contratto.

**Art. 16-tredecies**  
**Banca d'ore**

1. Nella banca d'ore rientrano le ore straordinarie e le ore supplementari.
2. Le ore straordinarie e supplementari maturate in occasione della partecipazione a corsi di aggiornamento e convegni confluiscono esclusivamente nella banca d'ore di cui al presente ar-

Rahmen ausgeglichen.

3. Der Saldo im Zeitkonto darf im Laufe des Jahres 100 Stunden nicht überschreiten.
4. Für Teilzeitbedienstete wird die Höchststundenzahl laut vorhergehendem Absatz im Verhältnis herabgesetzt.
5. Der Stundenausgleich muss mit den Dienstverhältnissen vereinbar sein und mit der Inanspruchnahme des ordentlichen Urlaubes, der jedenfalls vorzugsweise zu beanspruchen ist, koordiniert werden.
6. Das im Zeitkonto angereifte Zeitguthaben ist bei sonstigem Verfall bis spätestens 30. September des auf das Jahr der Anreifung des Zeitguthabens folgenden Jahres zu beanspruchen. Die einzelnen Bediensteten sind im Einvernehmen mit dem direkten Vorgesetzten dazu angehalten, die Ansammlung und den Ausgleich der Stunden so zu planen, dass mittelfristig ein ausgeglichenes Konto angestrebt wird. Dabei soll eine Annäherung an die im vorigen Absatz genannte Höchstgrenze für allzu lange Zeiträume vermieden werden.
7. Eine Ablehnung des Zeitausgleiches durch den Vorgesetzten muss begründet werden.
8. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von Mobilität zwischen den Körperschaften werden die angereiften und noch nicht verfallenen Stunden mit einem Zuschlag von 50% im Rahmen der Auszahlung der letzten Entlohnung vergütet.
9. Die bei Inkrafttreten dieses Bereichsvertrages bereits angereiften und noch nicht ausgeglichenen Stunden im alten Zeitkonto sind bei sonstigem Verfall bis spätestens innerhalb 31.12.2009 auszugleichen.

#### **4. Teil**

##### **Bestimmungen über die Anwendung des Teilzeitarbeitsverhältnisses**

###### ***Art. 16-quattordices*** ***Begriffsbestimmung***

1. Teilzeitarbeitsverhältnisse sind Arbeitsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von dreißig, vierzig, fünfzig, sechzig, fünfundsiebzig und neunzig Prozent der für das Personal mit Vollzeitbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit.

###### ***Art. 16-quindecies*** ***Arten von Teilzeitarbeitsverhältnissen***

1. Die Teilzeitarbeitszeit wird wie folgt eingeteilt:

ticolo e vengono conguagliate.

3. Il saldo nella banca d'ore non può superare durante l'anno le 100 ore.
4. Per dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il limite massimo di ore di cui al comma precedente viene proporzionalmente ridotto.
5. La fruizione delle ore deve essere compatibile con le esigenze di servizio e coordinata con la fruizione del congedo ordinario, fruendo preferibilmente comunque di quest'ultimo.
6. La fruizione delle ore cumulate nella banca d'ore deve avvenire, a pena di decadenza, al più tardi entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di maturazione delle ore. I singoli dipendenti sono tenuti, d'intesa con il diretto superiore, a pianificare il cumulo e la fruizione delle ore, in modo tale da perseguire nel medio termine un conto equilibrato, evitando l'avvicinamento al limite massimo di cui al precedente comma per periodi troppo lunghi.
7. Il diniego della richiesta di conguaglio delle ore deve essere motivata da parte del superiore.
8. In caso di cessazione del rapporto di lavoro e di mobilità tra gli enti, le ore cumulate e non già decadute, vengono retribuite con la maggiorazione del 50%, nell'ambito dell'erogazione dell'ultima retribuzione.
9. Le ore ancora presenti e non conguagliate nella vecchia banca delle ore, al momento dell'entrata in vigore del presente contratto di comparto, devono essere conguagliate, a pena di decadenza, entro il 31.12.2009

#### **Sezione IV**

##### **Modalità di applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

###### ***Art. 16- quattordices*** ***Definizione***

1. Sono considerati rapporti di lavoro a tempo parziale i rapporti di lavoro con un orario di lavoro del trenta, quaranta, cinquanta, sessanta, settantacinque e novanta per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno.

###### ***Art. 16-quindecies*** ***Tipologia di lavoro a tempo parziale***

1. L'orario di lavoro a tempo parziale è distribuito:



- a) horizontal, wenn sich die Arbeitszeitverkürzung im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung auf die normale tägliche Arbeitszeit bezieht;
  - b) vertikal, wenn die Arbeitsleistung in Vollzeit erbracht wird, allerdings nur in den im Voraus festgelegten Zeiträumen während der Woche, des Monats oder des Jahres;
  - c) in gemischter Weise, wenn das Arbeitsverhältnis eine Kombination der beiden unter Buchst. a) und b) genannten Formen darstellt.
2. Die Erbringung der Arbeitsleistung und die diesbezügliche Arbeitszeitgliederung sind an die funktionellen und organisatorischen Erfordernisse des Institutes unter besonderer Berücksichtigung der Öffnungszeiten für den Parteienverkehr gebunden.

**Art. 16-sedecies**  
**Kontingent der verfügbaren Stellen**

1. Aufgrund der Gesamtsituation des zum 31. Dezember des Vorjahres im Dienst stehenden planmäßigen Personals bestimmt der Generaldirektor zusammen mit den Abteilungsdirektoren und nach Anhören der Gewerkschaften innerhalb 31. Jänner eines jeden Jahres die Anzahl der für die Umwandlung der Arbeitsverhältnisse von Vollzeit in Teilzeit zur Verfügung stehenden Stellen.
2. Die Summe der Prozentsätze der Teilzeitarbeitsverhältnisse darf den entsprechenden Prozentsatz der Arbeitszeit der Stellen mit Vollzeit, die für eine Umwandlung in Teilzeit zur Verfügung stehen, nicht überschreiten.

**Art. 16- septendecies**  
**Begründung des Teilzeitarbeitsverhältnisses**

1. Die Begründung des Teilzeitarbeitsverhältnisses erfolgt mittels schriftlichem Vertrag – auch wenn nicht gleichzeitig oder per Korrespondenz abgeschlossen – auf Antrag des betroffenen Personals oder auf Vorschlag der Verwaltung.
2. Der Teilzeitarbeitsvertrag enthält eine genaue Angabe zur Dauer der Arbeitsleistung und der zeitlichen Verteilung des Stundenplanes am Tag, in der Woche, im Monat und im Jahr.
3. Die Anträge des Personals auf Zulassung zur Teilzeitarbeit müssen den Prozentsatz und die Art des Teilzeitarbeitsverhältnisses enthalten und sind zusammen mit dem Gutachten des zuständigen Direktors einzureichen. Die Verwaltung muss ihre Entscheidung innerhalb von 60 Tagen ab Erhalt der Anträge mitteilen. Die Anträge werden im Rahmen des Kontingents gemäß Art. 36 und unter Beachtung der Vorzugskriterien gemäß Art. 38 berücksichtigt
4. Die Verwaltung muss eine eventuelle mangelnde Zu-

- a) in senso orizzontale, nel caso in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
  - b) in senso verticale, nel caso in cui è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
  - c) in senso misto, nel caso in cui il rapporto è articolato secondo una combinazione delle modalità di cui alle lettere a) e b).
2. Le modalità di espletamento delle prestazioni di lavoro e l'articolazione temporale oraria delle stesse sono vincolate alle esigenze funzionali ed organizzative dell'Istituto con particolare riferimento alle esigenze di apertura dei servizi all'utenza.

**Art. 16-sedecies**  
**Contingente di posti disponibili**

1. Entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base dello stato complessivo del personale in ruolo al 31 dicembre dell'anno precedente, il Direttore Generale in collaborazione con i direttori di ripartizione e sentite le organizzazioni sindacali, individua il numero dei posti disponibili per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
2. La sommatoria delle percentuali dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare la corrispondente percentuale dell'orario di lavoro dei posti a tempo pieno, disponibili per i rapporti a tempo parziale.

**Art. 16- septendecies**  
**Costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto scritto, anche non contestuale o per corrispondenza, su domanda del personale interessato o su proposta dell'amministrazione.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Le domande del personale per l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale devono indicare la percentuale e la tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale e vengono presentate, corredate dal parere del Direttore competente. L'amministrazione è tenuta a comunicare la sua decisione entro 60 giorni dalla data di ricevimento delle domande stesse. Le domande vengono accolte nei limiti del contingente di cui all'art. 36 e nel rispetto dei criteri di precedenza di cui all'art. 38.
4. L'eventuale diniego del consenso da parte

stimmung zur Begründung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses begründen.

5. Im Falle einer Ablehnung kann das Institut dem Bediensteten ein Arbeitsverhältnis mit einem anderen als im Gesuch beantragten Prozentsatz bzw. Art der Teilzeit anbieten.
6. Im Falle der Annahme des Antrages beginnt das Teilzeitarbeitsverhältnis ab dem Monatsersten nach dem Datum des diesbezüglichen Vertrages. Aus begründeten Diensterfordernissen kann der Beginn um höchstens drei Monate aufgeschoben werden.
7. Zum Zwecke einer mühelosen Eingliederung in die zugewiesene Arbeit kann das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis unter 60 % dazu aufgefordert werden, ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu 60 % für einen Zeitraum bis zu zwei Monaten auszuüben.
8. Die Planstellenbediensteten mit einem Vollzeitarbeitsverhältnis und jene mit Teilzeitarbeitsverhältnis können um die Umwandlung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, auch mit einer anderen Art der Teilzeit, bzw. in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ansuchen, und zwar nach Ableistung von mindestens einem Jahr Dienst in Planstelle im selben Berufsbild, für welches sie um die Umwandlung ansuchen oder nach zwei wie auch immer im Institut geleisteten effektiven Dienstjahren oder nach Ablauf von mindestens einem Jahr ab dem Zeitpunkt der vorhergehenden Umwandlung.

#### *Art. 16-duodevicies Vorzugsrechte*

1. Übersteigen die Gesuche das für die Generaldirektion mit den zentralen Diensten und für die einzelnen Abteilungen festgesetzte Kontingent, wird zwischen den Teilzeitbediensteten und jenen Bediensteten, die um Teilzeit ansuchen, eine eigene Rangordnung mit folgender Punktevergabe erstellt:
  - a) Bedienstete mit vorübergehend oder dauerhaft eingeschränkten bzw. fehlenden Bewegungs- oder Sinnesfähigkeiten oder mit besonderen psychophysischen Belastungen unter besonderer Berücksichtigung:
    - 1) der für die Pflichtaufnahme anerkannten Invalidität: **8 Punkte**;
    - 2) der Zulassung zu den Begünstigungen des Gesetzes 104/1992: **6 Punkte**;
    - 3) der anderen schwerwiegenden psychophysischen Zustände, die mit einem ärztlichen Zeugnis nachzuweisen sind: **4 Punkte**;
  - b) Bedienstete, welche zu den Begünstigungen des Gesetzes 104/1992 in Bezug auf Familienangehörige mit einer Behinderung von mindestens 74 % zugelassen sind oder welche Familienmitglieder mit besonderen psychophysischen Belastungen oder mit

dell'amministrazione per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere motivato.

5. In caso di diniego, l'amministrazione può offrire al dipendente un rapporto di lavoro con un'altra percentuale risp. tipologia di part-time, diversa da quella richiesta nella domanda.
6. In caso di accoglimento della domanda, il rapporto decorre dal 1° giorno del mese successivo alla data del relativo contratto. Per motivate esigenze di servizio la decorrenza può essere posticipata per un periodo massimo di tre mesi.
7. Al personale che accede ad un rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 60% può essere richiesta, se necessario ai fini di un più agevole inserimento nell'attività assegnata, la prestazione di un rapporto di part time al 60% per un periodo fino a due mesi.
8. I dipendenti di ruolo con rapporto a tempo pieno e quelli a tempo parziale possono chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno, rispettivamente a tempo parziale, anche con diversa tipologia di orario, o a tempo pieno, dopo che sia trascorso almeno un anno dall'assunzione in ruolo con lo stesso profilo professionale per il quale chiedono la trasformazione medesima ovvero dopo due anni di servizio effettivo comunque prestato presso l'Istituto, oppure dopo che sia trascorso un anno dalla precedente richiesta di trasformazione.

#### *Art. 16-duodevicies Precedenze*

1. In caso di domande che eccedano il contingente fissato per la direzione generale con i servizi centrali e quello per le singole ripartizioni, si procede alla formazione di una apposita graduatoria fra i dipendenti a tempo parziale e quelli richiedenti un rapporto a tempo parziale, secondo il seguente punteggio:
  - a) dipendenti con ridotte o impedito capacità motorie o sensoriali, temporanee o permanenti, o in particolari condizioni psicofisiche avuto riguardo a:
    - 1) invalidità riconosciuta utile ai fini della assunzione obbligatoria: **8 punti**;
    - 2) ammissione ai benefici della legge 104/1992: **6 punti**;
    - 3) altre gravi condizioni psicofisiche attestate da certificato medico: **4 punti**;
  - b) dipendenti ammessi ai benefici della L. 104/1992 in relazione a familiari portatori di handicap non inferiore al 74% o che assistano familiari in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti: **8 punti**;

schweren Krankheiten oder pflegebedürftige alte Menschen betreuen: **8 Punkte**;

- c) Bedienstete mit minderjährigen Kindern:
    - 1) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: **6 Punkte**;
    - 2) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: **4 Punkte**;
  - d) Bedienstete, welche ältere, pflegebedürftige Menschen pflegen: **4 Punkte** je pflegebedürftige Person;
  - e) Bedienstete mit besonderen und nachgewiesenen Ausbildungs- oder persönlichen Erfordernissen: **2 Punkte**.
2. Im Falle von Punktegleichheit wird nach Priorität in abgestufter Reihenfolge von Buchst. a) mit höchster Priorität bis Buchst. d) mit niedrigster Priorität vorgegangen.
3. Die Rangordnung kommt ab dem 1. Januar des auf die Erstellung folgenden Jahres zur Anwendung.

#### *Art. 16-undecies* *Überstunden im Teilzeitarbeitsverhältnis*

1. Das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis kann in der Regel nicht zur Leistung von bezahlten Überstunden verpflichtet oder ermächtigt werden.
2. Aufgrund von vorübergehenden, dringenden Dienstverordnungen können die Bediensteten mit einem vertikalen oder gemischten Teilzeitarbeitsverhältnis nach vorheriger Anordnung bzw. Ermächtigung durch den Generaldirektor zur Leistung von Überstunden bis zum Erreichen von höchstens 10 Stunden im Jahr verpflichtet bzw. ermächtigt werden.
3. Für die Anwendung der Bestimmungen dieses Artikels gelten als Überstunden:
  - a) die vom Teilzeitpersonal über die gewöhnliche theoretische Arbeitszeit der Vollzeitbediensteten erbrachten Leistungen, welche diese theoretische tägliche Arbeitszeit um mindestens eine halbe Stunde und zusätzlich den maximalen Gleitzeitaldo der für die einzelnen Teilzeitarbeitsverhältnisse vorgesehenen monatlichen flexiblen Arbeitszeit übersteigen;
  - b) die im Ausmaß von mindestens einer halben Stunde zwischen 19.00 und 7.30 Uhr, am Freitag von 0.00 Uhr bis 7.30 Uhr und von 17.00 Uhr bis 24.00 Uhr, sowie die an Feiertagen und an dienstfreien Tagen erbrachte Arbeitsleistung.
4. Die Überstunden nach dem vorstehenden Absatz sind vorrangig im Rahmen der Bestimmungen über das Arbeitszeitkonto auszugleichen und können nur in Ausnahmefällen ausbezahlt werden, wenn unter Berücksichtigung der Dienstverordnungen ein Ausgleich nicht

- c) dipendenti genitori di figli minori:
    - 1) per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: **6 punti**;
    - 2) per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: **4 punti**;
  - d) dipendenti che assistano anziani bisognosi di assistenza: **4 punti** per persona assistita;
  - e) dipendenti con particolari e motivate esigenze di studio o personali: **2 punti**;
2. In caso di parità di punteggio, si procede per priorità in ordine decrescente dalla lett. a) con priorità più alta fino alla lett. d) con priorità più bassa.
3. La graduatoria si applica dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello della sua formazione.

#### *Art. 16-undecies* *Lavoro straordinario nei rapporti di lavoro a tempo parziale*

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere di regola obbligato o autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario retribuito.
2. In caso di temporanee, urgenti esigenze di servizio, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto può essere obbligato o previamente autorizzato dal direttore generale alla prestazione di lavoro straordinario, fino al raggiungimento di un massimo di 10 ore annuali.
3. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, per lavoro straordinario, si intende:
  - a) il lavoro prestato dal personale a tempo parziale oltre l'orario normale teorico di lavoro previsto per i rapporti di lavoro a tempo pieno che supera per almeno mezz'ora il suddetto orario teorico giornaliero e inoltre il saldo massimo di orario di lavoro flessibile mensile previsto per il singolo rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - b) il lavoro prestato, di almeno mezz'ora, tra le ore 19.00 e le ore 7.30, il venerdì dalle ore 0.00 alle ore 7.30 nonché dalle ore 17.00 alle ore 24.00 e quello prestato nei giorni festivi e non lavorativi.
4. Le ore straordinarie di cui al comma precedente devono prioritariamente essere recuperate nell'ambito delle disposizioni sulla banca d'ore e possono solo in casi eccezionali essere liquidate, ove il recupero non sia

möglich ist.

5. Für die Entlohnung und den Ausgleich der Überstunden gelten die Bestimmungen laut Art. 90 des reichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008.

**Art. 16-vicies**  
**Zusatzarbeit**

1. Unter Zusatzarbeit versteht man bei den horizontalen und gemischten Teilzeitarbeitsverhältnissen die über die vereinbarte tägliche theoretische Teilzeitarbeitszeit hinaus und innerhalb der Höchstgrenze der theoretischen täglichen Arbeitszeit der Vollzeitbediensteten erbrachte Leistung.
2. Bei den gemischten Teilzeitarbeitsverhältnissen darf die Zusatzarbeit ausschließlich an Tagen erfolgen, an denen eine Reduzierung der Arbeitszeit im Vergleich zur theoretischen täglichen Vollzeitarbeitszeit vorgesehen ist.
3. Die Zusatzarbeit darf ausschließlich aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem betroffenen Personal und dem zuständigen Direktor erbracht werden. In der Vereinbarung werden die Durchführungsmodalitäten, die Anzahl der Zusatzstunden und der Ausgleichsplan im Rahmen des Zeitkontos festgelegt.

**Art. 16-unvicies**  
**Beschränkung bei der Gewährung von Teilzeitarbeitsverhältnissen**

1. Das technische Personal, das mit der Bauleitung und/oder der Bauassistenz betraut ist, die Mieterbetreuer Liegenschaftsverwalter sowie das Personal mit Koordinierungsauftrag, können zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht weniger als 60 Prozent der Vollarbeitszeit zugelassen werden, sofern der jeweilige direkte vorgesetzte Direktor ein positiven Gutachten über die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses des Bediensteten abgibt, und dieser für die Zeit der Abwesenheit des Bediensteten seine Aufgaben und die damit verbundene Verantwortung übernehmen kann.

**Art. 16-duovicies**  
**Schlussbestimmungen**

1. Die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis können die Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis jederzeit beantragen, wobei das Institut die Pflicht hat, innerhalb eines Jahres ab Antrag eine Vollzeitstelle anzubieten, vorausgesetzt, dass unbesetzte Stellen zur Verfügung stehen und die Notwendigkeit zu deren Besetzung gegeben ist.
2. Das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis, dem die Verwaltung im Falle der Kündigung der Teilzeitarbeit nicht eine Vollzeitstelle anbietet, kann aus plausiblen, persönlichen Gründen ermächtigt werden, ein privates oder öffentliches Arbeitsverhältnis einzugehen. Dieses darf sich auf die dienstlichen Erfordernisse nicht nachteilig auswirken und muss mit den institutionellen Aufgaben des Institutes vereinbar sein. Die

possibile, tenuto conto anche delle esigenze di servizio.

5. Per la retribuzione ed il recupero delle ore di lavoro straordinario si applica l'art. 90 del contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008.

**Art. 16-vicies**  
**Lavoro supplementare**

1. Per lavoro supplementare, nei rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale e misto, si intende la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro giornaliero a tempo parziale concordato ed entro il limite dell'orario di lavoro teorico giornaliero previsto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.
2. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale misti, il lavoro supplementare può essere svolto esclusivamente nei giorni in cui c'è una riduzione di orario rispetto a quello teorico giornaliero a tempo pieno.
3. Il lavoro supplementare può essere svolto esclusivamente sulla base di un apposito accordo scritto fra il personale interessato ed il competente direttore. Nell'accordo vengono definite le modalità di svolgimento, la quantità di ore supplementari e il piano di recupero nell'ambito della banca d'ore.

**Art. 16-unvicies**  
**Limiti di accesso al lavoro a tempo parziale**

1. Il personale tecnico incaricato della direzione e/o assistenza ai lavori e gli operatori/trici all'inquilinato amministratori/trici di immobili, nonché il personale con incarico di coordinamento possono accedere ad un rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno, purché vi sia il parere positivo sulla trasformazione del rapporto di lavoro del proprio dipendente da parte del direttore superiore, e, quest'ultimo, possa oggettivamente gestire gli incarichi con le responsabilità connesse, per i periodi di assenza del proprio dipendente.

**Art. 16-duovicies**  
**Disposizioni finali**

1. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale in uno a tempo pieno in qualsiasi momento e l'Istituto ha l'obbligo di offrire un posto di lavoro a tempo pieno entro un anno dalla richiesta, purché vi sia la disponibilità di posti vacanti e la necessità della relativa copertura.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, a cui l'amministrazione in caso di disdetta del rapporto di lavoro a tempo parziale non offra un posto di lavoro a tempo pieno, può essere autorizzato, in caso di validi motivi personali, all'esercizio di prestazioni di lavoro alle dipendenze di privati o di enti pubblici che non rechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dello stesso

Möglichkeit einer zweiten Beschäftigung fällt weg, falls die Verwaltung eine Vollzeitstelle anbietet.

3. Im Falle von schwerwiegenden und unvorhersehbaren familiären Gründen, welche in angemessener Form nachzuweisen sind, wird dem Teilzeitpersonal innerhalb von drei Monaten die Rückkehr zu einer Vollzeitstelle, welche der Ausbildung und der Erfahrung des Antragstellers entspricht, gewährleistet, falls unbesetzte Stellen verfügbar sind.

## **2. Abschnitt**

### **Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung**

#### **1. Teil**

#### **Urlaube und Abwesenheiten**

##### *Art. 16-tredecies*

##### *Ordentlicher Urlaub*

1. Die unter Art. 23, Absatz 7, des BÜKV 2005-2008 vorgesehenen Pflichturlaubstage haben mit Ausnahme der krankheitsbedingten Abwesenheiten Vorrang gegenüber den anderen zustehenden Abwesenheiten vom Dienst von weniger als drei Tagen
2. Im Sinne des Art. 23 Abs. 1 zweiter Teil des BÜKV 2005-2008 können im Einvernehmen mit dem direkten Vorgesetzten pro Jahr höchstens zwei Urlaubstage in Stundenurlaube umgewandelt werden, welche in das Zeitkonto laut Art. 16-duodecies ff. einfließen. Die erfolgte Umwandlung erfolgt auf Antrag innerhalb Februar eines jeden Jahres, kann nicht wieder rückgängig gemacht werden und erfolgt jeweils in der Mindestgröße von Halbtageseinheiten.
3. Für Teilzeitbedienstete erfolgt die Bemessung des Höchstausmaßes von im Jahr umwandelbaren Stunden laut vorhergehendem Absatz im Verhältnis zum Prozentsatz des Teilzeitarbeitsverhältnisses.

##### *Art. 16-quattuorvicies*

##### *Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung*

1. Die kurzen Abwesenheiten sind im Bereich der gleitenden Arbeitszeit innerhalb des auf die Genehmigung der Abwesenheiten folgenden Monats einzubringen.

#### **2. Teil**

#### **Bildungsurlaub**

##### *Art. 16-quinquies*

##### *Allgemeine Bestimmungen*

1. Den einzelnen vollzeitbeschäftigten Bediensteten wird ein bezahlter Bildungsurlaub im Ausmaß von bis zu jährlich höchstens hundertfünfzig Stunden gewährt. Für die Teilzeitbediensteten wird das angeführte Höchstmaß im Ver-

Istituto. La possibilità di una seconda occupazione viene meno qualora l'amministrazione offra un impiego a tempo pieno.

3. In caso di gravi ed imprevisi motivi familiari, adeguatamente comprovati, al personale a tempo parziale viene garantita la possibilità del rientro a tempo pieno in attività compatibili con la formazione e l'esperienza del richiedente entro 3 mesi, purché vi siano a disposizione dei posti vacanti.

## **Capo II**

### **Interruzione e sospensione della prestazione**

#### **Sezione I**

#### **Congedi ed assenze**

##### *Art. 16-tredecies*

##### *Congedo ordinario*

1. Le giornate di congedo obbligatorio di cui all'art. 23 comma 7 CCI 2005-2008 prevalgono su altri titoli di assenza dal servizio inferiori a tre giorni, esclusa la malattia.
2. Ai sensi dell'art. 23 comma 1 seconda parte del CCI 2005-2008, d'intesa con il diretto superiore possono essere trasformate fino al massimo due giorni di congedo ordinario in permessi orari, da confluire nella banca delle ore di cui all'art. 16-duodecies ss. La trasformazione avviene su richiesta entro febbraio di ogni anno ed, una volta eseguita, è irreversibile e avviene per unità minime di mezza giornata di congedo ordinario.
3. Per i dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo parziale il contingente massimo di ore trasformabili di cui al comma precedente viene determinato in relazione alla percentuale di lavoro a tempo parziale.

##### *Art. 16-quattuorvicies*

##### *Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi*

1. I permessi brevi devono essere recuperati nell'ambito del sistema di orario flessibile entro il mese successivo a quello di concessione dei permessi stessi.

#### **Sezione II**

#### **Permessi per motivi di studio**

##### *Art. 16-quinquies*

##### *Disposizioni generali*

1. Ai dipendenti a tempo pieno sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di centocinquanta ore annue individuali. Per i dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale il relativo limite massimo è ridotto in proporzione

hältnis zur jeweiligen Dauer der Arbeitszeit gekürzt

***Art. 16-sexiesvicies***  
***Ausschlussgründe***

1. Den Akademikern und Besitzern eines Reife-diploms darf für den Erwerb eines zweiten akademischen Studientitels oder zweiten Reife-diploms der Bildungsurlaub nicht gewährt werden.

***Art. 16-septenvicies***  
***Zugelassene Kurse***

1. Der bezahlte Bildungsurlaub wird zum Besuch und die Vorbereitung von Lehrgängen gewährt, die auf die Erlangung von Studientitel durch universitäres oder post-universitäres Studium, an Schulen zweiten Grades oder an Berufsschulen abzielen, seien sie staatlich, gleichgestellt oder staatlich anerkannt, oder anderweitig ermächtigt, gesetzliche Studientitel oder Berufstitel, die vom öffentlichen Recht anerkannt sind, zu erlassen. Für die Doktorarbeit kann der Bildungsurlaub für nicht länger als ein Schuljahr gewährt werden.

***Art. 16-duodetricies***  
***Kontingent***

1. Pro Schuljahr oder Studienjahr kann der Bildungsurlaub von bis zu drei Prozent des planmäßigen und außerplanmäßigen Personals beansprucht werden, und zwar auf Grundlage des zu Beginn des Jahres effektiv im Dienst stehenden Personals, berechnet nach Personen, wobei bei Notwendigkeit aufgerundet wird. Obiger Bildungsurlaub kann für nicht mehr als fünf Jahre gewährt werden.
2. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubes ist die Notwendigkeit einer weiterhin ordnungsgemäßen Abwicklung des Dienstes gebührend zu berücksichtigen.
3. Der Bedienstete, der den Bildungsurlaub in Anspruch nimmt, hat – abgesehen von außergewöhnlichen und unaufschiebbaren Dienstverhältnissen – Anrecht auf Arbeitsturnusse, die den Besuch der Kurse und die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern. Er ist nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

***Art. 16-undetricies***  
***Art und Weise der Gewährung***

1. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubes gelten folgende Bestimmungen:
2. Die entsprechenden Gesuche sind, gemeinsam mit dem Gutachten des unmittelbaren Vorgesetzten beim Amt Personal & Organisation innerhalb 31. Juli vor Beginn des Schul- bzw.

all'orario di lavoro.

***Art. 16-sexiesvicies***  
***Casi di esclusione***

1. I permessi per motivi di studio non possono essere concessi al personale laureato e diplomato, per il conseguimento di altra laurea o altro diploma di maturità.

***Art. 16-septenvicies***  
***Corsi ammessi***

1. I permessi retribuiti per motivi di studio sono concessi per la frequenza e la preparazione di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, corsi di specializzazione post-universitaria, di scuola di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Per la tesi di laurea, i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno scolastico.

***Art. 16-duodetricies***  
***Contingente***

1. Nell'arco dell'anno scolastico o anno accademico può fruire dei permessi per motivi di studio fino al tre per cento del personale, calcolato come persone, di ruolo e provvisorio in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore. I permessi possono essere concessi per un periodo non superiore alla durata del corso legale di studi.
2. Nella concessione dei permessi per motivi di studio è da tenere in debita considerazione l'esigenza di assicurare il regolare svolgimento del servizio.
3. Il dipendente che fruisce dei permessi per motivi di studio ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è tenuto alla prestazione di lavoro straordinario.

***Art. 16-undetricies***  
***Modalità di concessione***

1. Per la concessione dei permessi per motivi di studio, si applicano le seguenti disposizioni:
2. Le relative domande vengono presentate entro il 31 luglio antecedente l'inizio dell'anno scolastico risp. accademico all'ufficio personale e organizzazione, unitamente al parere favorevole

Studienjahres, auf das sie sich beziehen, einzureichen. Sofern die Anzahl der eingereichten Gesuche nicht mehr als drei Prozent der Anspruchsberechtigten ausmacht, können die nach dem 31. Juli eingereichten Gesuche in der chronologischen Reihenfolge der Vorlage berücksichtigt werden.

3. Bei der Gewährung der Urlaube wird der Vorzug – in der Reihenfolge – den Bediensteten eingeräumt, die Studien an der Mittelschule, an der Oberschule, an der Universität oder an post-universitären Einrichtungen besuchen; innerhalb dieser Studien wird der Vorzug den Bediensteten eingeräumt, welche das letzte Studienjahr besuchen und – sofern es sich um universitäre oder post-universitäre Ausbildung handelt – die Prüfungen der vorhergehenden Jahre bestanden haben; bei gleichen Bedingungen werden die Urlaube jenen Bediensteten gewährt, die noch keinen derartigen Urlaub für denselben Studiengang erhalten haben; falls auch insofern gleiche Bedingungen zutreffen, hat der ältere Bedienstete den Vorzug.
4. Der Bedienstete muss dem unmittelbaren Vorgesetzten den Plan über die Benutzung des Urlaubs zur vorhergehenden Genehmigung vorlegen.
5. Der Bedienstete muss sobald als möglich geeignete Unterlagen über die Einschreibung und den Besuch der Schulen und Lehrgänge, sowie über die Ablegung der Prüfungen und die Präsentation der Doktorarbeit vorlegen. Sollten die genannten Unterlagen nicht innerhalb des betreffenden Schuljahres bzw. innerhalb der nächsten zwölf Monate eingereicht werden, wird der bereits beanspruchte Urlaub als unbezahlter Sonderurlaub angesehen. Dies gilt, wenn berechtigte Gründe vorliegen. Andernfalls wird dieser Urlaub einer unentschuldigten Abwesenheit gleichgestellt und der Bedienstete wird von der Möglichkeit, andere Gesuche aus demselben Titel einzureichen ausgeschlossen.
6. Der Bildungsurlaub wird im Verhältnis zur Kursdauer gekürzt, falls diese eine kürzere Dauer als die eines Schuljahres haben.
7. Das Personal, welches einen bezahlten Bildungsurlaub beansprucht, muss am Ende des akademischen Jahres geeignete Bestätigungen über die Ablegung der vom ordentlichen Studienplan vorgesehenen Prüfungen vorlegen.

**Art. 16-tricies**  
**Kurse zur Erlernung von Sprachen**

1. Um die Kenntnis der modernen Sprachen zu verbessern, kann der in diesem Reglement genannte Bildungsurlaub im Ausmaß von bis zu fünfzig Stunden pro Person/Jahr zum Besuch

del diretto superiore. In caso di un numero di domande di permessi inferiore al tre per cento del personale, avente diritto, le relative domande possono essere accolte anche se presentate successivamente al 31 luglio, rispettando l'ordine cronologico di presentazione.

3. Nella concessione dei permessi è accordata, nell'ordine, la precedenza ai dipendenti che frequentano corsi di studi della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o specializzazione post-universitaria; nell'ambito di tali corsi è data la precedenza ai dipendenti che frequentano l'ultimo anno del corso di studi, e, se studente universitario o post-universitario, a chi abbia superato gli esami negli anni precedenti; a parità di condizioni i permessi sono concessi ai dipendenti che non abbiano finora usufruito dei permessi per lo stesso corso di studio e, in caso di ulteriore parità, al dipendente di maggiore età.
4. Il dipendente è tenuto a presentare al diretto superiore il piano di utilizzazione dei permessi per la preventiva approvazione.
5. Il dipendente è tenuto a presentare, appena possibile, idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea. In caso di mancata presentazione, sulla base di giustificati motivi, di tale certificazione entro l'anno scolastico di riferimento e comunque entro i dodici mesi successivi, i permessi fruiti vengono considerati come congedi straordinari non retribuiti, mentre in assenza di giustificati motivi i relativi permessi equivalgono ad un'assenza ingiustificata ed il dipendente viene escluso dalla possibilità di ripresentare altre domande allo stesso titolo.
6. I permessi vengono concessi in misura proporzionalmente ridotta qualora trattasi di corsi di durata inferiore all'anno scolastico.
7. Il personale che usufruisce dei permessi retribuiti per motivi di studio deve portare, al termine dell'anno accademico, idonea certificazione di aver sostenuto le prove previste dal piano di studio ordinario;

**Art. 16-tricies**  
**Corsi di apprendimento di lingue**

1. Al fine di migliorare la conoscenza delle lingue moderne, i permessi di studio di cui agli articoli precedenti possono essere concessi fino ad un massimo di cinquanta ore annue individuali per

von Kursen gewährt werden, die vom Land oder Institut oder aufgrund einer Vereinbarung mit denselben Körperschaften abgehalten werden.

2. Mit Beschluss des Verwaltungsrates werden die Modalitäten und Kriterien für die Gewährung dieser Urlaube bestimmt. Die in Art. 16-sexiesvicies vorgesehene Einschränkung kommt nicht zur Anwendung.

### **3. Teil Unbezahlte Wartestände**

#### ***Art. 16-untricies Modalitäten für die Gewährung des unbezahlten Wartestandes aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen***

1. Für die Versetzung in den Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen gemäß Art. 29 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 muss der Bedienstete mindestens 60 Tage vor dem beantragten Tag der Versetzung in den Wartestand einen begründeten Antrag stellen. Dem Gesuch müssen geeignete Unterlagen beigelegt sein.
2. Aus nachweislich schwerwiegenden persönlichen oder familiären Erfordernissen kann von der unter Absatz 1 genannten Frist abgesehen werden.
3. Der betreffende Bedienstete muss den Dienst bis zur Genehmigung des beantragten Wartestandes fortsetzen. Falls innerhalb von 30 Tagen nach der Einreichung des Gesuches keine Entscheidung getroffen wird, gilt der Antrag als angenommen.
4. Das Ansuchen kann aus begründeten Diensterefordernissen zur Gänze oder auch nur teilweise abgelehnt werden und der gewährte Wartestand kann widerrufen werden.

#### ***Art. 16-duotricies Sabbatjahr***

1. Die Bediensteten mit einem effektiven Dienstalter von mindestens zehn Dienstjahren können einen unbezahlten Wartestandes laut vorhergehendem Artikel auch zum Zwecke der psychophysischen Erholung beantragen.

### **3. Teil Chancengleichheit**

#### ***Art. 16-tertricies Komitee für Chancengleichheit***

1. Für die Verwirklichung der von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Zielsetzung ist

la frequenza di corsi organizzati dalla Provincia o dall'Istituto o svolti, su convenzione con gli stessi enti.

2. Con deliberazione del Consiglio di amministrazione vengono stabilite al riguardo le modalità ed i criteri per la concessione di tali permessi, per i quali non trova applicazione la limitazione di cui all'articolo 16-sexiesvicies.

### **Sezione III Aspettative non retribuite**

#### ***Art. 16-untricies Modalità di concessione dell'aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio***

1. Per il collocamento in aspettativa per motivi personali, di famiglia o di studio ai sensi dell'art. 29 del contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008, l'interessato deve inoltrare domanda motivata almeno 60 giorni prima della data richiesta per il collocamento in aspettativa. La domanda deve essere corredata da idonea documentazione.
2. Per comprovate gravi esigenze personali o familiari è consentito derogare dal termine di cui al comma 1.
3. Il dipendente interessato deve continuare a prestare servizio fino a quando l'aspettativa richiesta non gli sia stata concessa. La mancata assunzione della decisione entro 30 giorni dalla presentazione della domanda comporta l'accettazione della richiesta.
4. Per motivate esigenze di servizio la domanda può essere totalmente o parzialmente respinta e l'aspettativa concessa può essere revocata.

#### ***Art. 16-duotricies Anno sabbatico***

1. I dipendenti con un anzianità di servizio effettivo di almeno dieci anni possono chiedere anche il collocamento in aspettativa non retribuita, di cui all'articolo precedente, per motivi di recupero psicofisico.

### **Capo III Pari opportunità**

#### ***Art. 16-tertricies Comitato pari opportunità***

1. Presso l'Istituto è istituito il Comitato pari opportunità, per il perseguimento delle finalità



beim Institut ein Komitee für Chancengleichheit eingerichtet.

2. Das Komitee für Chancengleichheit wird vom Institut ernannt und besteht aus folgenden vier Mitgliedern:

- a) aus zwei Vertretern der Verwaltung, die vom Verwaltungsrat ernannt werden;
- b) aus zwei Vertretern des Personals, die von den weiblichen Bediensteten ernannt werden; in deren Ermangelung erfolgt die Ernennung durch die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen und in deren Ermangelung durch die Verwaltung.

3. Der/die Präsident/in des Komitees wird von den vier Komiteemitgliedern ernannt. Bei Stimmgleichheit wird der/die Präsident/in vom Verwaltungsrat ernannt.

4. Das Komitee berichtet mindestens einmal im Jahr dem Verwaltungsrat über die geleistete Arbeit und unterbreitet innerhalb September Vorschläge für die positiven Aktionen des Folgejahres und die damit verbundenen Finanzierungsanträge.

5. Zu den Zusammenkünften des Institutes mit den Gewerkschaftsorganisationen wird auch ein Vertreter des Komitees für Chancengleichheit eingeladen.

6. Das Institut verpflichtet sich, dem Komitee die nötigen Informationen zur Verfügung zu stellen, um die Zielsetzungen des Komitees erreichen zu können.

7. Für die Ausübung seiner Tätigkeit stehen dem Komitee zur Verfügung:

- a) ein geeigneter Sitzungssaal,
- b) die mit der Ausübung der eigenen Tätigkeit verbundenen technischen Hilfsmittel des Institutes, wie Telefon, Fax, Fotokopiergeräte, PC usw.
- c) eine Datenbank und eine virtuelle Anschlagtafel im Intranetsystem, an der es die eigenen Aktionen und Mitteilungen veröffentlicht.“

previste dalla normativa in vigore.

2. Il comitato pari opportunità è nominato dall'Istituto ed è composto da 4 membri, di cui:

- a) due sono rappresentanti dell'amministrazione e quindi nominati dal Consiglio di amministrazione;
- b) due sono rappresentanti del personale, e sono eletti dal personale femminile; in mancanza provvedono le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e in mancanza l'amministrazione;

3. Il/la presidente del Comitato viene eletto/a dai 4 membri del comitato. In caso di parità di voti, il/la presidente viene nominata dal C.d.a.

4. Il Comitato relaziona almeno una volta all'anno al Consiglio di amministrazione in ordine all'attività svolta e presenta entro settembre le proposte per le azioni positive per l'anno successivo e le connesse richieste finanziarie.

5. Agli incontri dell'Istituto con le organizzazioni sindacali è invitato anche un rappresentante del Comitato pari opportunità.

6. L'Istituto si impegna a fornire al Comitato le necessarie informazioni al fine di raggiungere le finalità del Comitato stesso.

7. Per il proprio funzionamento il Comitato:

- a) usufruisce di una idonea sala riunioni;
- b) utilizza gli strumenti tecnico operativi dell'Istituto, quali telefono, fax, fotocopiatrice, personal computer, ecc., strettamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni.
- c) ha a disposizione una banca dati e una bacheca virtuale del sistema intranet, dove pubblica le proprie azioni e comunicazioni.”

---

**(Es folgt der Absatz 2 des Art. 3  
zum Arbeitsverhältnis)**

2. Der bisherige Art. 15 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird als neuer Artikel 16-trevicies-bis, nach der Bestimmung des Artikels 16-trevicies zum Or-

---

**(Segue il comma 2 dell'art. 3  
sul rapporto di lavoro)**

2. Il vecchio art. 15 del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene inserito come nuovo articolo 16-trevicies-bis, dopo l'articolo 16-trevicies,

dentlichen Urlaub, im neuen III. Titel, 2. Abschnitt, 1. Teil deselben Bereichsvertrages eingefügt.

**Art. 4**  
**Dienstplichten und Verhaltensregeln**  
**und**  
**Ergänzung der Bestimmungen zum**  
**Disziplinarverfahren**

1. Die Bestimmungen zu den Dienstplichten und Verhaltensregeln laut Art. 17 und Anlage Nr. 4 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. bleibt bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung im Sinne der Bestimmung des Art. 57 des BÜKV für den Zeitraum 2005-2008 weiterhin in Kraft.
2. Der Art. 18 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. erhält folgenden neuen Absatz 3:  
„3. Bei Disziplinarverfahren gegen Führungskräfte ist der Generaldirektor auch für die Einleitung und die Ermittlungen im Disziplinarverfahren zuständig.“

**Art. 5**  
**Bewertung im Rahmen der Führung**  
**durch Ziele**

1. Der Art. 21 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. erhält folgende neue Fassung:

*„Art. 21*  
*Bewertung im Rahmen der Führung durch*  
*Ziele*

1. Die Beurteilung des Personals erfolgt jährlich durch den direkten Vorgesetzten aufgrund von Zielvereinbarungen und in Bezug auf die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten und die Verhaltenskompetenz.
2. Die Beurteilung erfolgt aufgrund eines eigenen vom Generaldirektor ausgearbeiteten Vordruckes, welcher die notwendigen Angaben für die Beurteilung enthält.“

**Art. 6**  
**Berufliche Entwicklung und individuelle**  
**Gehaltserhöhung**

1. Der Art. 22 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird durch die folgenden zwei Art. 22 und 22-bis ersetzt:

„3. In caso di procedimenti disciplinari contro direttori, il direttore generale è altresì competente per l'avviamento e l'istruttoria del procedimento disciplinare.“

**Art. 4**  
**Obblighi di servizio e di comportamento**  
**e**  
**integrazione delle disposizioni sul pro-**  
**cedimento disciplinare**

1. Le disposizioni sugli obblighi di servizio e di comportamento, di cui all'art. 17 e all'allegato n. 4 del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., continua a trovare applicazione fino all'entrata in vigore di una nuova disciplina, da emanare in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 57 del CCI 2005-2008.
2. All'art. 18 del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene aggiunto il seguente nuovo comma 3:

**Art. 5**  
**Valutazione nell'ambito della gestione**  
**per obiettivi**

1. L'art. 21 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito come segue:

*Art. 21*  
*Valutazione nell'ambito della gestione per*  
*obiettivi*

1. La valutazione del personale avviene annualmente da parte del diretto superiore in relazione agli obiettivi concordati ed in relazione alle capacità tecnico professionali e comportamentali.
2. La valutazione avviene utilizzando apposite schede predisposte dal direttore generale che devono contenere gli elementi necessari di valutazione e di giudizio.“

**Art. 6**  
**Progressione professionale ed aumento**  
**individuale dello stipendio**

1. L'art. 22 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito con le seguenti due nuovi artt.

22 e 22-bis:

**„Art. 22  
Berufliche Entwicklung**

1. Die insgesamt positive Bewertung im Sinne des Art. 21 entspricht einer zufriedenstellenden Beurteilung für den besoldungsmäßigen Aufstieg im Sinne von Art. 76 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008, der von Amts wegen gewährt wird.
2. Bis zum Ablauf des Zweijahreszeitraumes der Beurteilung kann die Gewährung bzw. Verweigerung des besoldungsmäßigen Aufstiegs vom direkten Vorgesetzten aufgrund einer begründeten Maßnahme revidiert werden.

**Art. 22-bis  
Individuelle Gehaltserhöhung**

1. Die individuelle Gehaltserhöhung wird aufgrund einer besonderen beruflichen Kompetenz und der entsprechenden Leistungen zuerkannt, sofern nicht bereits durch den normalen besoldungsmäßigen Aufstieg oder durch andere Lohnelemente entsprechend abgegolten.
2. Die Ermittlung des Kontingents des begünstigten Personals erfolgt unter Berücksichtigung des zum 1. Januar des Bezugsjahres im Dienst stehenden Personals. Eventuelle Bruchteile des Kontingents werden aufgerundet.
3. Die Ermittlung des von der Begünstigung betroffenen Personals erfolgt durch den zuständigen Abteilungsdirektor und den Generaldirektor für die entsprechenden jeweiligen Organisationseinheiten aufgrund einer hinreichend begründeten Maßnahme; diese ist schriftlich aufgrund der in den vorhergehenden Artikeln dieses Abschnittes genannten Beurteilungen unter Berücksichtigung der unter Art. 77, Absatz 7, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 und Absatz 1 dieses Artikels genannten Voraussetzungen abzufassen.
4. Die Begünstigung wird für höchstens einem Kalenderjahr, vorbehaltlich Erneuerung, zuerkannt und wird innerhalb des Monats Mai des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres ausbezahlt.
5. Die individuelle Gehaltserhöhung muss im Falle der Versetzung, vertikalen oder horizontalen Mobilität des Bediensteten bei sonstigem Verfall der Begünstigung bestätigt oder neu bestimmt werden.“

**Art. 7  
Leistungslohn**

1. Der Art. 23 des Bereichsvertrages vom

**“Art. 22  
Progressione professionale**

1. La valutazione complessivamente positiva ai sensi dell'art. 21 equivale ad una valutazione soddisfacente per la progressione economica ai sensi dell'art. 76 del contratto collettivo intercompartimentale del 2005-2008, che viene concessa d'ufficio.
2. Fino alla scadenza del biennio di valutazione la concessione rispettivamente il diniego della progressione economica possono essere rivisti dal diretto superiore sulla base di un provvedimento motivato.

**Art. 22-bis.  
Aumento individuale dello stipendio**

1. L'aumento individuale dello stipendio è corrisposto per la particolare competenza professionale e le corrispondenti prestazioni, a condizione che non siano già retribuite in modo adeguato tramite la normale progressione economica oppure da altri elementi retributivi.
2. Il contingente del personale beneficiario si calcola tenuto conto del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Le eventuali frazioni di contingente vengono arrotondate per eccesso.
3. Il personale beneficiario viene individuato dal competente direttore di ripartizione e dal direttore generale per le rispettive unità organizzative di appartenenza con provvedimento adeguatamente motivato, redatto per iscritto sulla base delle valutazioni di cui agli articoli precedenti del presente capo e tenendo conto dei presupposti di cui all'art. 77 comma 7 del contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008 e del comma uno del presente articolo.
4. Il beneficio è attribuito per la durata non superiore all'anno solare, salvo rinnovo, e viene liquidato entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
5. L'aumento individuale in caso di trasferimento, di mobilità verticale oppure orizzontale del dipendente, deve essere confermato o rideterminato, a pena di decadenza dal beneficio.”

**Art. 7  
Salario di produttività**

1. L'art. 23 del contratto di comparto del

12.07.2000 i.g.F. erhält folgende neue Fassung:

**„Art. 23  
Regeln und Kriterien für die Verteilung des  
Leistungslohnes**

1. Der Leistungslohn ist eng mit der Zielerreichung auf der Grundlage eines Mitarbeitergespräches verbunden, und im Besonderen mit der Erreichung von mindestens einer der Zielsetzungen gemäß Art. 79 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Zeitraum 2005-2008 und zwar:
  - a) eine höhere Leistung durch die bessere Verwendung der menschlichen, finanziellen und instrumentellen Ressourcen sowie Reduzierung der Kosten;
  - b) größere Effizienz, Wirksamkeit und Qualität der Dienste sowie die Beibehaltung des entsprechenden Niveaus, unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse der Bürger und deren Befriedigung;
  - c) zusätzliche Aufgaben durch eine Leistungssteigerung des zur Verfügung stehenden Personals.
2. Der unter Art. 79, Absatz 1, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 vorgesehene Fond für die Leistungsprämien wird im Haushaltsvoranschlag vorgesehen.
3. Zwecks Gewährung des Leistungslohnes überprüft der Generaldirektor zusammen mit den Abteilungsdirektoren innerhalb Januar des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres die Zielerreichung der einzelnen Organisationseinheiten in Bezug auf die in Absatz 1 bestimmten Zielsetzungen.
4. Der gesamte Fonds für den Leistungslohn wird unter den Organisationseinheiten im Verhältnis zum Zielerreichungsgrad aufgeteilt.
5. Gleichzeitig mit der Überprüfung der Zielerreichung im Sinne der vorhergehenden Absätze legen der Generaldirektor und die Abteilungsdirektoren für die Organisationseinheiten in ihrem Zuständigkeitsbereich die Anzahl der Bediensteten fest, die an der Zuteilung des Leistungslohnes teilhaben.
6. Der unter Absatz 2 genannte Fonds wird individuell in Form eines fixen und für die einzelnen Funktionsebenen gestaffelten Grundbetrages und in Form eines auch auf nur einige Bedienstete beschränkten variablen Betrages ausbezahlt.

12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito come segue:

**“Art. 23  
Modalità e criteri di distribuzione del salario di  
produttività**

1. Il salario di produttività è strettamente connesso al raggiungimento degli obiettivi sulla base di un colloquio con il/la collaboratore/trice ed in particolare al raggiungimento di almeno una delle finalità di cui all’art. 79 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 e, precisamente:
  - a) maggiore produttività mediante un migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali e conseguente riduzione o contenimento dei costi;
  - b) raggiungimento di un più elevato livello di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e mantenimento del relativo livello, con particolare riferimento alle esigenze ed alla soddisfazione dell’utenza;
  - c) svolgimento di ulteriori compiti mediante una maggiore produttività del personale a disposizione.
2. Il fondo di cui all’art. 79 comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale 2005-2008, destinato al premio di produttività, viene iscritto nel bilancio di previsione.
3. Al fine della corresponsione del salario di produttività, entro gennaio dell’anno successivo a quello di riferimento, il direttore generale, insieme ai direttori di ripartizione, verifica il raggiungimento degli obiettivi delle singole unità organizzative, in relazione alle finalità di cui al comma 1.
4. Il fondo di produttività complessivo viene ripartito fra le unità organizzative in relazione alla percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi.
5. Contemporaneamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, il direttore generale e i direttori di ripartizione, per le rispettive unità organizzative di competenza, determinano il numero dei dipendenti che partecipano alla attribuzione del salario di produttività.
6. Il fondo di cui al comma 2 viene liquidato individualmente per un importo base, fisso e graduato per singole qualifiche funzionali, e per un importo variabile, anche limitato solamente a alcuni dipendenti.

7. Der Grundbetrag wird auf die einzelnen Funktionsebenen im Verhältnis aufgeteilt:
    - a) zwischen dem Betrag des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene der Bediensteten und dem gesamten Fonds laut Abs. 2;
    - b) zum prozentuellen Anteil des Zielereichungsgrades der einzelnen Zugehörigkeitsorganisationseinheiten der Bediensteten;
    - c) zum prozentuellen Anteil des Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnisses, und
    - d) zu den für die Zuerkennung der Zulage vorgesehenen Anwesenheitstagen.
  8. Der auf diese Weise ermittelte Grundbetrag wird für die einzelnen Funktionsebenen laut folgenden Prozentsätzen gewährt:
    - a) von der 1. F.E. bis zur 5. F.E.: 80%;
    - b) von der 6. F.E. bis zur 7. F.E.: 70%;
    - c) von der 8. F.E. bis zur 9. F.E.: 60%;
  9. Zwecks Berechnung des Prozentsatzes von 60, 70 und 80 Prozent des Basisfonds sind die Anfangsgehälter jener Bediensteten ausgeschlossen, die aufgrund des Verbotes der Häufung der einzelnen Zulagen kein Anrecht auf die Prämienzuweisung haben.
  10. Der Leistungslohn steht für nicht bezahlte Abwesenheiten vom Arbeitsplatz und für Abwesenheiten aus Krankheitsgründen von mehr als sechs Monaten im Jahr nicht zu.
  11. Der variable Teil besteht aus der Differenz zwischen dem unter Absatz 2 vorgesehenen Gesamtfonds und der Summe der effektiv ausbezahlten Grundbeträge laut Abs. 8.
  12. Der variable Teil des Leistungslohnes wird getrennt nach Organisationseinheiten berechnet und ausgezahlt, welche vom Generaldirektor in Zusammenarbeit mit den Abteilungsdirektoren auf der Grundlage des Zielereichungsgrades bestimmt werden. Die Verteilungskriterien des variablen Teiles auf die einzelnen Organisationseinheiten werden den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen mitgeteilt.
  13. Der Grundbetrag des Fonds für Leistungsprämien wird innerhalb März und der variable Betrag innerhalb April des auf das Bezugsjahr fol-
7. L'importo base viene distribuito alle singole qualifiche funzionali in base:
    - a) alla relazione fra l'importo dello stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della singola qualifica funzionale di appartenenza dei dipendenti e l'importo complessivo del fondo di cui al comma 2;
    - b) alla percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi della unità organizzativa di appartenenza dei dipendenti;
    - c) alla percentuale del rapporto di lavoro, a tempo pieno o a tempo parziale, e
    - d) ai giorni di presenza utili ai fini dell'attribuzione del premio.
  8. L'importo base così determinato viene assegnato alle singole qualifiche funzionali applicando le seguenti percentuali:
    - a) dalla 1<sup>a</sup> q.f. alla 5<sup>a</sup> q.f.: 80%;
    - b) dalla 6<sup>a</sup> q.f. alla 7<sup>a</sup> q.f.: 70%;
    - c) dalla 8<sup>a</sup> q.f. alla 9<sup>a</sup> q.f.: 60%;
  9. Ai fini del calcolo della percentuale del 60, 70 ed 80 per cento di fondo base, vengono esclusi gli stipendi iniziali del personale che, per motivi di divieto di cumulo delle singole indennità, non ha diritto all'attribuzione del premio.
  10. Il salario di produttività non spetta per i periodi di assenza dal posto di lavoro non retribuiti e per il periodo di assenza per malattia eccedenti i sei mesi nel corso dell'anno solare.
  11. L'importo variabile è costituito dalla differenza fra l'intero fondo di cui al comma 2 e la somma degli importi base per le singole qualifiche funzionali di cui al comma 8, effettivamente erogati.
  12. La parte variabile del salario di produttività viene calcolata e liquidata divisa per singole unità organizzative che vengono determinate dal direttore generale in collaborazione con i direttori di ripartizione sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi. I criteri di distribuzione della parte variabile di salario alle singole unità organizzative, vengono comunicate alle organizzazioni sindacali rappresentative su base di comparto.
  13. Il pagamento dell'importo base del fondo di produttività avviene entro marzo e quello variabile entro aprile dell'anno successivo a quello

genden Jahres ausbezahlt.“

### **Art. 8 Freiberuflerzulage**

1. Der Art. 24 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird wie folgt abgeändert bzw. ergänzt:
  - a) Im Abs. 5, letzter Teil, wird der Satz gestrichen: „das an der Amtstafel 10 Tage lang veröffentlicht wird“;
  - b) Der Abs. 7 wird durch folgenden neuen Abs. 7 ersetzt:

„7. Das Gutachten muss eine Bewertung sowohl über die Qualität und die Einhaltung der vereinbarten Kosten- und Zeitvorgaben in Bezug auf die durchgeführte freiberufliche Tätigkeit, als auch über die insgesamt Arbeitstätigkeit enthalten.“

- c) der Abs. 17 wird gestrichen.

### **Art. 9 Aufgabenzulage**

1. Der Art. 25 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Aufgabenzulage, wird durch folgenden neuen Art. 25 ersetzt:

#### **„Art. 25. Aufgabenzulage**

1. Unter Beachtung des Aufgabenbereichs des jeweiligen Berufsbildes und der jeweiligen Funktionsebene kann für die Ausübung von Aufgaben mit höherer Verantwortung oder höheren Risiken oder höherer Arbeitsbelastung eine Aufgabenzulage bis zum Höchstausmaß von 45 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene gewährt werden.
2. Die Aufgabenzulage kann an Personalkategorien oder einzelnen Personen gewährt werden, welche Aufgaben mit höherer Verantwortung, größerem Risiko oder größerer Arbeitsbelastung ausüben, welche nicht bereits durch das Gehalt der Zugehörigkeitsfunktionsebene angemessen abgegolten werden.
3. Die Faktoren, die eine Erhöhung der Verantwortung, des Risikos und der Arbeitslast verursachen, sind in Anlage 5 geregelt.
4. In Bezug auf den Aufgabenbereich und auf

di riferimento.”

### **Art. 8 Indennità libero professionale**

1. L'art. 24 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene modificato risp. integrato come segue:
  - a) Al comma 5, ultima parte, viene soppresso il passaggio: “ che viene affisso all'albo dell'Istituto per 10 giorni”;
  - b) Il comma 7 viene sostituito con il seguente nuovo comma 7:

“7. Il parere del direttore deve contenere una valutazione in ordine alla qualità nonché al rispetto dei tempi e dei costi prestabiliti dell'attività libero professionale, nonché dell'attività lavorativa complessivamente svolta.”

- c) il comma 17 viene soppresso.

### **Art. 9 Indennità d'istituto**

1. L'art. 25 del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sull'indennità d'istituto, viene sostituito come segue:

#### **“Art. 25 Indennità d'istituto**

1. Nel rispetto delle mansioni proprie del profilo professionale e della qualifica funzionale di appartenenza, per lo svolgimento di mansioni con maggiore responsabilità o maggiori rischi o maggiori carichi di lavoro, può essere corrisposta un'indennità d'istituto fino al 45 per cento massimo dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.
2. L'indennità d'istituto può essere concessa a categorie di personale o a singole persone che svolgono mansioni con maggiore responsabilità o maggiori rischi o maggiori carichi di lavoro, non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza.
3. I fattori che determinano un incremento della responsabilità, del rischio e dei carichi di lavoro sono indicati nell'allegato n. 5.
4. In relazione alla mansione svolta ed ai fattori di

die damit zusammenhängenden Steigerungsfaktoren, setzt das Institut den prozentuellen Anteil für die einzelnen Berufsbilder fest, wobei dies nach vorhergehender Besprechung mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen erfolgt.

5. Der Prozentanteil gemäß vorhergehendem Absatz wird im Voraus festgesetzt und jährlich überprüft.
6. Die Zulage des vorliegenden Artikels wird monatlich ausbezahlt, oder jährlich, wenn es sich um eine zeitlich begrenzte Aussetzung eines Risikos oder Ausübung einer Tätigkeit mit überhöhter Arbeitslast oder Verantwortung handelt.
7. Die Aufträge zur Ausübung der Aufgaben, für welche die Zulage gewährt wird, erfolgen durch Dienstanweisung des Generaldirektors.
8. Die Tätigkeitsbereiche, für welche eine Aufgabenzulage gewährt wird, sind folgende:
  - a) Aufgabenzulage für die MitarbeiterInnen der Dienststelle für Arbeitssicherheit;
  - b) Aufgabenzulage für die Sekretärin des Präsidenten des Verwaltungsrates und für die Sekretärin des Generaldirektors;
  - c) Aufgabenzulage für die Tätigkeit im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie;
  - d) Aufgabenzulage für die Tätigkeit als Chauffeur;
  - e) Aufgabenzulage für besonders komplexe Aufgaben im Buchhaltungsbereich;
  - f) Aufgabenzulage für die Tätigkeit des Heizwartes;
  - g) Aufgabenzulage für die Tätigkeit im Rahmen der Instandhaltung, der Abnahme und der Sanierung der Wohnungen;
  - h) Aufgabenzulage für die Mitarbeit im Rahmen der Mieterbetreuung und der Verwaltung der Arbeiterwohnheime;
  - i) Aufgabenzulage für das technische Personal in der Arbeitsgruppe Vermögen;
  - j) Aufgabenzulage für die Bediensteten im Archiv in der Mailandstraße in Bozen;
  - k) Aufgabenzulage für Schalterdienst;
  - l) Aufgabenzulage für Telefonistenersatz-

incremento connessi, l'Istituto stabilisce il valore percentuale da attribuire alle singole figure professionali, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative.

5. Il valore percentuale di cui al comma precedente viene previamente determinato e verificato ogni anno.
6. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta mensilmente o annualmente limitatamente ai periodi di esposizione al rischio o di effettiva prestazione di una attività con eccessivo carico di lavoro o responsabilità.
7. Gli incarichi per lo svolgimento di attività, per le quali viene attribuita l'indennità, avvengono con ordine di servizio del direttore generale.
8. Gli ambiti di attività, per i quali viene attribuita un'indennità d'istituto, sono i seguenti:
  - a) Indennità d'istituto per gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
  - b) Indennità d'istituto per la segretaria del presidente del Consiglio d'amministrazione e per la segretaria del direttore generale;
  - c) Indennità d'istituto per l'attività nell'ambito della tecnologia dell'informazione e della comunicazione;
  - d) Indennità d'istituto per l'attività di autista;
  - e) Indennità d'istituto per mansioni contabili particolarmente complesse;
  - f) Indennità d'istituto per l'attività di caldaista;
  - g) Indennità d'istituto per l'attività nell'ambito della manutenzione, del ripristino e/o risanamento degli alloggi;
  - h) Indennità d'istituto per la collaborazione alla gestione dell'inquinato e delle case albergo;
  - i) Indennità d'istituto per il personale tecnico nel gruppo di lavoro patrimonio;
  - j) Indennità d'istituto per i dipendenti nell'archivio di via Milano in Bolzano;
  - k) Indennità d'istituto per l'attività allo sportello;
  - l) Indennità d'istituto per l'attività di sostituzione

dienst durch die Ausgeher;

m) Aufgabenzulage für Bereitschaftsdienst.“

9. Die im vorhergehenden Absatz angeführten Tätigkeitsbereiche können in Anwendung der Bestimmung dieses Artikels um neue Bereiche erweitert, ergänzt und reduziert werden.
10. Die Aufgabenzulage für den Tätigkeitsbereich laut Abs. 8 Buschstabe m) dieses Artikels wird bis zur effektiven Einführung des Bereitschaftsdienstes laut Art. 12 dieses Bereichsvertrages weiterhin gewährt.“

### **Art. 10 Koordinierungszulage**

1. Im Art. 26 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Koordinierungszulage, wird im Abs. 1 der Passus „von höchstens 30% des entsprechenden Gehaltes der unteren Besoldungsstufe der Zugehörigkeitsfunktionsebene gewährt.“ mit folgendem Passus ersetzt: „in Anwendung der geltenden Bestimmungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages gewährt.“.

### **Art. 11 Zulage für stellvertretende Führungskräfte**

1. Der Art. 28 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. erhält folgende neue Absätze 3, 4 und 5:  
„3. Im Falle eines Teilzeitarbeitsverhältnisses des beauftragten Direktors wird die Stellvertreterzulage auf bis zu 25% der Zulage eines entsprechenden Funktionsinhabers in Vollzeit erhöht.  
4. Die Erhöhung des Prozentsatzes der Zulage erfolgt in indirektem Verhältnis zur Reduzierung der Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle.  
5. Die im vorliegenden Artikel vorgesehene Zulage steht jenen stellvertretenden Führungskräften nicht zu, denen die entsprechende Funktionszulage aufgrund der Abwesenheit des ernannten Direktors gezahlt wird.“

### **Art. 12 Personalentwicklung**

1. Der Art. 29 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird durch folgende neue Artikel 29, 29-bis, 29-ter und 29-

del/la telefinista da parte degli uscieri;

m)Indennità d'istituto per servizio di reperibilità.”

9. Gli ambiti di attività, di cui al comma precedente, possono essere aumentati con ulteriori ambiti di attività, possono essere integrati e possono essere ridotti, in applicazione delle disposizioni del presente articolo.
10. L'indennità d'istituto di cui al comma 8 lett. m) del presente articolo, continua ad essere erogata fino alla effettiva introduzione del servizio di reperibilità di cui all'art. 12 del presente contratto di comparto.”

### **Art. 10 Indennità di coordinamento**

1. All'art. 26 del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000 con le succ. mod. ed integr., sull'indennità di coordinamento, al comma 1, il passaggio “nel limite massimo del 30% dello stipendio del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza.” viene sostituito con il passaggio “in applicazione delle vigenti disposizioni del contratto collettivo intercompartimentale.”.

### **Art. 11 Indennità per dirigenti sostituiti**

1. L'art. 28 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene integrato con i seguenti nuovi commi 3, 4 e 5:  
“3. In caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale del direttore titolare, l'indennità di sostituzione viene aumentata fino al 25% dell'indennità di funzione spettante ad un equivalente direttore a tempo pieno.  
4. L'aumento della percentuale di indennità avviene in relazione indiretta alla riduzione del posto da tempo pieno a tempo parziale.  
5. L'indennità di cui al presente articolo non spetta ai direttori sostituiti cui compete, a causa dell'assenza del direttore titolare, la relativa indennità di funzione.”

### **Art. 12 Sviluppo del personale**

1. L'art. 29 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito con i seguenti nuovi artt. 29, 29-bis,



quater ersetzt:

**„Art. 29  
Finanzierungsfonds für Personalentwicklungsmaßnahmen**

1. Der für die Aus- und Weiterbildung bestimmte Finanzierungsfonds wird jährlich im Rahmen der Genehmigung des Haushaltsvoranschlages festgelegt.

**Art. 29-bis  
Verfahren zur Ermittlung der Ausbildungsergebnisse**

1. Die Ermittlung der Aus- und Weiterbildungsergebnisse im Hinblick auf weitere Vorhaben erfolgt:
  - a) auf individueller Basis im Rahmen des Bewertungssystems der Personals gemäß Art. 21 ff.;
  - b) auf überindividueller Basis in Anwendung der im Rahmen der Personalwirtschaft entwickelten, aktuellen und innovativen Verfahren der Überprüfung der Umsetzung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und des Personalentwicklungscontrollings.

**Art. 29-ter  
Bewertung im Rahmen der beruflichen Entwicklung**

1. Das Ausmaß der Auswirkungen der Aus- und Weiterbildung auf die Bewertung im Rahmen der beruflichen Entwicklung erfolgt im einzelnen für jeden Bediensteten im Zuge der Vereinbarung und der Überprüfung der Erreichung der Ziele.

**Art.29-quater  
Aus- und Weiterbildung auf freiwilliger Basis**

1. Die Kriterien und Bedingungen für die Gewährung von Begünstigungen und für die eventuelle Beteiligung des Institutes an den Aus- und Weiterbildungsinitiativen des Personals auf freiwilliger Basis werden im Rahmen der Genehmigung des Weiterbildungsprogramms festgelegt.“

**Art. 13  
Dienstkleidung**

1. Der Art. 32 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird durch folgende neue Artikel 32, 32-bis, 32-ter, 32-quater, 32-quinques und 32-sexies ersetzt:

29-ter e 29-quater:

**“Art. 29  
Fondo di finanziamento per lo sviluppo del personale**

1. Il fondo di finanziamento della formazione generale del personale viene stabilito annualmente in sede di approvazione del bilancio di previsione.

**Art.. 29-bis  
Modalità di verifica dei risultati formativi**

1. La verifica dei risultati formativi ai fini di ulteriori iniziative formative avviene:
  - a) individualmente, nell’ambito del sistema di valutazione del personale di cui all’art. 21 ss.;
  - b) collettivamente, in applicazione delle procedure attuali ed innovative di verifica dei risultati formativi e del controlling dello sviluppo del personale, individuati nell’ambito della gestione delle risorse umane.

**Art. 29-ter  
Valutazione ai fini della progressione professionale**

1. La misura dell’incidenza dell’attività formativa sulla valutazione ai fini della progressione professionale viene determinata singolarmente per ogni dipendente in sede dell’accordo e della verifica del raggiungimento degli obiettivi.

**Art. 29-quater  
Aggiornamento su base facoltativa**

1. I criteri e le condizioni per la concessione di agevolazioni e per la eventuale partecipazione finanziaria dell’Istituto alle iniziative di aggiornamento facoltativo del personale vengono stabilite annualmente nell’ambito dell’approvazione del programma di formazione.”

**Art. 13  
Abbigliamento di servizio**

1. L’art. 32 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito con i seguenti nuovi artt. 32, 32-bis, 32-ter, 32-quater, 32-quinques e 32-sexies:

**„Art 32  
Dienstkleidung  
Allgemeine Bestimmungen**

1. Das in den folgenden Artikeln angeführte Personal ist verpflichtet, während der Dienstzeit eine Dienstkleidung zu tragen. Das Institut stellt als erste Zuweisung die jeweils angeführte Dienstkleidung zur Verfügung. Spätere Bekleidungszuweisungen an die Interessierten erfolgen im Rahmen des von der Verwaltung festgestellten Bedarfs.

**Art. 32-bis  
Dienstkleidung für  
Ausgeher, Amtsgehilfen und Chauffeure**

1. Die Dienstbekleidung der Ausgeher, der Amtsgehilfen und der Chauffeure setzt sich aus folgenden Stücken zusammen:
  - a) einen Winteranzug aus Tuch, bestehend aus einer Jacke und zwei Paar Hosen – Mindestdauer: zwei Jahre;
  - b) einen Sommeranzug aus leichtem Tuch, bestehend aus einer Jacke und zwei Paar Hosen – Mindestdauer: zwei Jahre;
  - c) einen Wintermantel aus dunklem Tuch oder eine Winterwindjacke – Mindestdauer: drei Jahre;
  - d) drei helle Hemden - Mindestdauer: ein Jahr;
  - e) zwei Winterpullover - Mindesthaltedauer: ein Jahr;
  - f) zwei Krawatten – Mindestdauer: ein Jahr;
  - g) einen Regenmantel oder eine Sommerwindjacke- Mindestdauer: vier Jahre;
  - h) ein Paar Sommerschuhe und ein Paar Winterschuhe - Mindestdauer: zwei Jahre;
  - i) drei Sommerhemden mit Brusttäschchen - Mindestdauer: ein Jahr.
2. Obgenannte Dienstkleidung muss während der Arbeitszeit zusammen mit dem Dienstabzeichen getragen werden.

**Art. 32-ter  
Dienstkleidung der Arbeiter**

1. Die Arbeiter erhalten jedes Jahr zwei Arbeitsanzüge und ein Paar Arbeitsschuhe, sofern dies für die Erledigung der besonderen Aufgaben notwendig ist.

**“Art. 32  
Abbigliamento di servizio  
Disposizioni generali**

1. Il personale di cui ai successivi articoli è obbligato ad indossare un abito di servizio durante le ore di lavoro. L'Amministrazione, in via di prima assegnazione, mette a disposizione il corredo appresso indicato. Le successive assegnazioni del corredo saranno effettuate agli interessati nei limiti del fabbisogno accertato dall'Amministrazione.

**Art. 32-bis  
Abbigliamento di servizio per  
uscieri, ausiliari amministrativi ed autisti**

1. L'abbigliamento degli uscieri, ausiliari amministrativi ed autisti si compone dei seguenti capi:
  - a) un abito invernale di panno composto di una giacca e di due paia di pantaloni - durata minima: due anni;
  - b) un abito estivo di panno leggero composto di una giacca e di due paia di pantaloni - durata minima: due anni;
  - c) un cappotto invernale di panno scuro o una giacca a vento invernale - durata minima: tre anni;
  - d) tre camicie tinta chiara - durata minima: un anno;
  - e) due pullover invernali - durata minima: un anno;
  - f) due cravatte - durata minima: un anno;
  - g) un impermeabile o una giacca a vento estiva - durata minima: quattro anni;
  - h) un paio di scarpe estive ed un paio di scarpe invernali - durata minima: due anni;
  - i) tre camicie estive con taschini - durata minima: un anno.
2. L'abito di servizio deve essere indossato assieme al distintivo durante l'orario di servizio.

**Art. 32-ter  
Abbigliamento di servizio per operai**

1. Al personale operaio vengono forniti ogni anno due tute da lavoro ed un paio di scarponi da lavoro, ove necessario per lo svolgimento delle particolari mansioni lavorative.

**Art 32-quater.**  
**Dienstkleidung für technisches Personal**

1. Das technische Personal, welches die Bauleitung- und Assistenz über hat, welches Abnahmeüberprüfungen, Lokalaugenscheine auf Baustellen und/oder im Rahmen der Wiederinstandhaltung von Gebäuden und Erhebungen und Überprüfungen vor Ort vornimmt, sowie das Personal, welches im Außendienst die von den Firmen ausgeführten Arbeiten überprüft, hat Anrecht auf eine Windjacke - Dauer: je nach Art der zugeteilten Aufgaben, Mindestdauer von 3 Jahren bis zu einer Höchstdauer von 6 Jahren.

**Art. 32-quinquies.**  
**Dienstkleidung**  
**Neu aufgenommenes Personal**

1. Dem neu aufgenommenen Personal steht die Arbeitskleidung nach drei Monaten provisorischem Dienst oder Dienst in Planstelle zu. Dem Personal, das befristet zum Ersatz von Bediensteten aufgenommen wird, steht die Arbeitskleidung jedoch nicht zu.
2. Die Verwaltung kann bei Ausgabe neuer Kleidungsstücke oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Rückgabe der Kleidungsstücke verlangen.

**Art.32-sexies**  
**Pflege der Arbeitsbekleidung**

1. Die Bediensteten, denen das Institut die Arbeitskleidung zuweist, sind verpflichtet, für die Reinigung und Instandhaltung zu sorgen, und müssen immer einwandfrei gekleidet zum Dienst erscheinen.
2. Die aufgrund der gegenwärtigen Vertragsbestimmungen zugewiesenen Kleidungsstücke stehen im Eigentum des Institutes und dürfen nicht an Dritte veräußert werden.
3. Die Auswahl der Materialien und der Modelle der Dienstbekleidung wird vom Institut nach Anhören der Interessensvertreter der betroffenen Bediensteten vorgenommen.“

**Art. 14**  
**Vereinheitlichter Text**

1. Der Art. 35 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird wie folgt abgeändert:
  - a) Im Absatz 1 wird das Wort „vorliegenden“ gestrichen.
  - b) Folgende neue Absätze 2 und 3 werden

**Art. 32-quater**  
**Abbigliamento di servizio per il personale tecnico**

1. Il personale tecnico che esegue direzione ed assistenza lavori, esegue collaudi, sopralluoghi in cantieri e/o nell'ambito del risanamento degli alloggi, rilevamenti e controlli sul territorio, nonché il personale che in trasferta controlla i lavori eseguiti dalle ditte, ha diritto a una giacca a vento - durata: da un minimo di tre anni ad un massimo di 6 anni, a seconda delle mansioni svolte.

**Art. 32-quinquies**  
**Abbigliamento di servizio**  
**Personale di nuova assunzione**

1. Al personale di nuova assunzione, l'abbigliamento di servizio spetta dopo tre mesi di servizio provvisorio o di ruolo. Non spetta invece al personale supplente, assunto in sostituzione di dipendenti assenti dal servizio.
2. L'amministrazione può al momento della consegna dei nuovi capi di vestiario rispettivamente al momento della cessazione dal lavoro, chiedere la restituzione dei capi.

**Art. 32-sexies**  
**Cura dell'abbigliamento di servizio**

1. I dipendenti cui l'Istituto fornisce l'abbigliamento di servizio, hanno l'obbligo di curare la relativa pulizia e la conservazione e sono tenuti a presentarsi in servizio sempre in stato decoroso.
2. Gli indumenti che vengono forniti in base alle presenti disposizioni contrattuali, sono di proprietà dell'Istituto e non possono essere ceduti a terzi.
3. La scelta dei materiali e dei modelli di vestiario viene effettuata dall'Istituto, sentiti i rappresentanti delle categorie interessate.”

**Art. 14**  
**Testo unificato**

1. L'art. 35 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene modificato come segue:
  - a) Al comma 1 viene soppressa la parola “presente”.
  - b) Vengono inseriti i seguenti nuovi commi 2 e

eingefügt:

„2. Nach dem Inkrafttreten eines neuen Bereichsvertrages werden im Rahmen der Erstellung des vereinheitlichten Textes laut vorhergehendem Abs. 1 die Artikel vom Anfang bis zum Ende fortlaufend neu nummeriert.

3. Im vereinheitlichten Text erfolgen eventuelle Verweise in den einzelnen Artikel auf Bestimmungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages oder auf andere Rechtsnormen jeweils in ihrer aktuellen, geltenden Fassung.“

### **Art. 15** **Anzahlung auf die Abfertigung**

1. Der Art. 36 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. erhält folgende neue Fassung:

#### **„Art. 36** ***Frist für die Einreichung der Gesuche um*** ***Anzahlung auf die Abfertigung***

1. Die Ansuchen um Anzahlung auf die Abfertigung können zusammen mit den vorgeschriebenen Unterlagen beim Personalamt zu jeder Zeit eingereicht werden.
2. Die diesbezügliche Maßnahme wird auf Vorschlag des Personalamtes vom Generaldirektor innerhalb 30 Tagen ab Gesuchstellung erlassen.“

### **Art. 16** **Freizeittätigkeit der Bediensteten**

1. Der Art. 37 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F. wird durch folgende neue Artikel 37, 37-bis und 37-ter ersetzt:

#### **„Art. 37** ***Freizeittätigkeit der Bediensteten*** ***Form der Beteiligung von Seiten des Institutes***

1. In Bezug auf den Freizeitverein des Institutes kann sich das Institut an den von diesem getragenen Spesen, die im Rahmen seiner Tätigkeiten anfallenden, beteiligen.
2. Das Institut organisiert jährlich für das Personal einen Betriebsausflug, um den Kontakt und die Solidarität zu fördern. Dafür kann ein

3:

“2. Dopo l’entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo di comparto, in sede di redazione del testo unificato, di cui al comma precedente, i singoli articoli del testo unificato ottengono una nuova numerazione progressiva, dall’inizio alla fine.

3. Nel testo unificato gli eventuali rinvii negli articoli a singole disposizioni del contratto collettivo intercompartimentale o ad altre norme giuridiche, vengono sempre aggiornati alla versione delle norme in vigore al momento della redazione del testo unificato.”

### **Art. 15** **Anticipazione del trattamento di fine rapporto**

1. L’art. 36 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito come segue:

#### **„Art. 36** ***Termine per la presentazione delle domande di*** ***anticipazione del TFR***

1. Le domande di anticipazione del trattamento di fine rapporto, corredate della documentazione prescritta, possono essere presentate all’ufficio personale in ogni momento.
2. Il relativo provvedimento viene emanato su proposta dell’ufficio personale dal direttore generale entro 30 giorni dalla presentazione della domanda.”

### **Art. 16** **Attività ricreative e culturali del personale**

1. L’art. 37 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituito con i seguenti nuovi artt. 37, 37-bis e 37-ter:

#### **„Art. 37** ***Attività ricreative e culturali del personale*** ***Forma di intervento dell’Istituto***

1. L’Istituto può intervenire nei confronti del proprio circolo ricreativo e culturale, con una partecipazione alle spese dal medesimo sostenute per lo svolgimento delle sue attività.
2. L’Istituto organizza annualmente una gita ricreativa per tutto il personale, onde favorire il contatto e la solidarietà. A tal fine può essere destinata

halber Arbeitstag verwendet werden. Das Institut beteiligt sich an den entsprechenden Kosten in dem mit Beschluss des Verwaltungsrates zu bestimmenden Ausmaß, und zwar unter Berücksichtigung der dafür im Haushaltsvoranschlag vorgesehenen Mittel.

**Art. 37-bis**

**Konvention für die Benützung der Infrastrukturen des Institutes durch den Freizeitverein**

1. Das Institut regelt für die Ausübung der Tätigkeit des Freizeitvereines laut Art. 37 Abs. 1 in einer eigenen Konvention die Benützung der Räumlichkeiten, der anderen beweglichen und unbeweglichen Güter, sowie der Dienste, welche zum Vermögen des Institutes zählen.

**Art. 37-ter**

**Verfahren für die Gewährung der finanziellen Beteiligung an den Freizeitverein**

1. Die jeweilige finanzielle Beteiligung und die Verfügbarkeit der Institutsgüter können vom Verwaltungsrat nach Genehmigung des Statuts der jeweiligen Einrichtung und dessen Tätigkeitsprogramm auf Antrag derselben gewährt werden.
2. Die Gewährung der Beiträge erfolgt im Ausmaß von 50% bei Vorlegung des Tätigkeitsprogramms für das Bezugsjahr, während die restlichen 50% nach Vorlegung geeigneter Unterlagen ausbezahlt werden.
3. Der finanzielle Beitrag gemäß Abs. 1 darf insgesamt den Gegenwert der durchschnittlichen Kosten für vier Arbeitsstunden pro Bediensteten des am 01. Jänner des Bezugsjahres im Dienst stehenden Personals nicht überschreiten. Das konkrete Ausmaß wird alljährlich durch den Verwaltungsrat im Rahmen der Genehmigung der Planbilanz festgelegt. Die durchschnittlichen Kosten entsprechen der pensionierbaren Bruttoentlohnung samt Sozialbeiträgen zu Lasten des Institutes.“

**Art. 17**

**Außendienstvergütung für besondere Kategorien von Bediensteten**

1. Nach dem Art. 39-bis des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., wird folgender neue Art. 39-ter eingefügt:

**„Art. 39-ter**

**Außendienstvergütung für besondere Kategorien von Bediensteten**

1. Folgenden Kategorien von Bediensteten, welche im Sinne der Bestimmung des Art. 3

mezza giornata lavorativa. L'Istituto contribuisce alla relativa spesa nella misura da stabilirsi con delibera del Consiglio di amministrazione, tenuto conto di quanto stanziato a tal fine in sede di bilancio di previsione.

**Art. 37-bis.**

**Convenzione per l'uso delle infrastrutture dell'Istituto da parte del Circolo ricreativo e culturale**

1. Con apposita convenzione con il Circolo ricreativo e culturale, l'Istituto disciplina l'uso dei locali, di altri beni mobili ed immobili e servizi appartenenti al patrimonio dell'Istituto stesso per lo svolgimento delle attività di cui al art. 37 comma 1.

**Art. 37-ter**

**Procedura per la concessione del contributo finanziario al Circolo ricreativo e culturale**

1. L'entità della partecipazione finanziaria, e la disponibilità dei beni dell'Istituto possono essere concessi, a domanda, dal Consiglio di Amministrazione previa approvazione dello statuto dell'organismo richiedente e del programma di attività.
2. La concessione delle agevolazioni avviene nella misura del 50% alla presentazione del programma di attività per l'anno di riferimento e il rimanente 50% a saldo, previa presentazione di idonea documentazione.
3. La partecipazione finanziaria di cui al comma 1 non può superare complessivamente il costo medio corrispondente a quattro ore lavorative per dipendente in servizio al 01 gennaio dell'anno di riferimento, stabilito nel suo concreto ammontare annualmente da parte del Consiglio di amministrazione nell'ambito del bilancio di previsione. Il costo medio corrisponde al compenso lordo pensionabile, comprensivo degli oneri sociali a carico dell'Istituto.”

**Art. 17**

**Indennità di missione per particolari categorie di personale**

1. Dopo l'art. 39-bis del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene inserito il seguente nuovo art. 39-ter:

**“Art. 39-ter**

**Indennità di missione per particolari categorie di personale**

1. Alle seguenti categorie di personale che ai sensi della disposizione di cui all'art. 3 comma 1 del

Abs. 1 der Anlage 1 des BÜKV 2005-2008 in der abgeänderten Fassung des BÜKV vom 09.04.2008, ihre Arbeitstätigkeit hauptsächlich außerhalb des ordentlichen Dienstsitzes leisten, wird eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 10,00€ zugesprochen:

- a) Dienst-Chauffeur;
  - b) Technisches Personal;
  - c) Personal Im Rahmen der ordentlichen Instandhaltung und Wiederinstandhaltung der Wohnungen;
  - d) Personal im Rahmen der Betreuung der Mieter und der Arbeiterwohnheime sowie der Verwaltung der Kondominien;
2. Die tägliche Außendienstvergütung laut vorgehendem Abs. 1 steht zu, sofern:
    - a) die einzelnen Bediensteten der angeführten Kategorien an Personal sich für mindestens 70 Tage im Jahr effektiv im Außendienst befinden.
    - b) sich die einzelnen Bediensteten der angeführten Kategorien an den in Frage kommenden Tagen jeweils für mindestens vier Stunden am Tag im Außendienst befinden.
  3. Bei längeren Abwesenheiten vom Dienst wird für die Begründung des Anspruches auf Außendienstvergütung die vorgesehene Mindestanzahl an Außendiensttagen, laut vorhergehendem Abs. 2 Buchstabe a), im Verhältnis zur verminderten Anwesenheit im Dienst im Jahr herabgesetzt.
  4. Die Außendienstvergütung steht nicht zu, falls der Außendienst im Gebiet der Dienstsitz- oder Wohnsitz- oder Aufenthalts-gemeinde, sofern diese nicht auch Wohnsitz-gemeinde ist, geleistet wird.
  5. Die Außendienstvergütung steht außerdem auch bei Außendiensten zur Teilnahme an Weiter- und Fortbildungskursen sowie im Falle der Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen oder Ähnlichem und bei Besuch von Messen oder ähnlichen Veranstaltungen nicht zu.
  6. Die Außendienstvergütung wird nach Überprüfung des Vorliegens der von den vorhergehenden Absätzen vorgesehen Mindestvor-aussetzungen innerhalb März des auf die Leistung des Außendienstes folgenden Jahres ausgezahlt.
  7. Im Falle von Teilzeitbediensteten wird bei der Anwendung dieses Artikels nach dem

CCI 2005-2008, così come sostituito dal CCI del 09.04.2008, svolgono la propria attività lavorativa prevalentemente fuori dell'ordinaria sede di servizio, viene attribuita un'indennità di missione giornaliera nella misura di 10,00€

- a) Autista di servizio;
  - b) Personale tecnico;
  - c) Personale nell'ambito della manutenzione ordinaria e del ripristino degli alloggi;
  - d) Personale nell'ambito della gestione degli inquilini e delle case albergo, nonché dell'amministrazione dei condomini;
2. L'indennità giornaliera di missione di cui al comma 1 compete se:
    - a) i singoli dipendenti appartenenti alle categorie indicate si trovano effettivamente in missione per almeno 70 giorni all'anno.
    - b) la durata della missione dei singoli dipendenti, appartenenti alle categorie indicate, nei rispettivi giorni è di almeno quattro ore al giorno.
  3. In caso di assenze prolungate dal servizio, ai fini della costituzione del diritto all'indennità di missione, il numero minimo di giorni in missione, di cui al precedente comma 2 lettera a), viene proporzionalmente ridotto, tenendo conto della presenza effettiva in servizio all'anno.
  4. L'indennità di missione non compete per missioni effettuate all'interno del territorio del comune sede di servizio o del comune di residenza ovvero, se non coincidente con il comune di residenza, del comune di abituale dimora.
  5. L'indennità di cui al presente articolo non spetta inoltre in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione e non spetta per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini o per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.
  6. L'indennità di missione viene erogata, previa verifica della presenza dei requisiti minimi, di cui ai commi precedenti, entro marzo dell'anno successivo a quello di prestazione del servizio in missione.
  7. In caso di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'applicazione delle disposizioni

Pro-rata-temporis-Grundsatz verfahren.

8. Die Bestimmungen dieses Artikels finden ab 01.04.2008 Anwendung. Die Berechnung der Mindestanzahl an Tagen im Außendienst für die Gewährung der Zulage, erfolgt dabei für das Jahr 2008 im Sinne des vorhergehenden Abs. 2 Buchstabe a), im Verhältnis zur verminderten Anzahl der verbleibenden Monate im Jahr.“

del presente articolo avviene nel rispetto del principio del pro rata temporis.

8. Le disposizioni del presente articolo si applicano con decorrenza dal 01.04.2008. La determinazione dei giorni minimi in missione ai fini dell'attribuzione dell'indennità nell'anno 2008, avviene ai sensi del precedente comma 2 lettera a), in relazione al numero ridotto di mesi restanti nell'anno di riferimento.”

**Art. 18**  
**Berechnungstabelle der Freiberufler-  
 zulage für das technische Personal**

1. Die Tabelle A des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., wird samt Bestimmungen über die sog. „Berateraufträge“ durch folgende neue Tabelle A ersetzt:

**Art. 18**  
**Tabella di calcolo dell'indennità libero  
 professionale dei tecnici**

1. La tabella A del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., viene sostituita, ivi compresa la disposizione sui c.d. “incarichi di consulenza”, con la seguente nuova tabella A:

**“TABELLA A**  
**(Art. 24)**  
**Indennità libero-professionale personale tecnico**

L'indennità viene corrisposta ai tecnici di cui all'art. 24 comma 3, impegnati in attività libero-professionali, secondo la seguente formula:

Formula:

Attività di progettazione (progettista e assistente), di responsabile di progetto in fase di progettazione, di coordinatore della sicurezza in fase di progettazione:

**IMPORTO LAVORI A BASE D'ASTA COME APPROVATO DAL CdA (IN MIGLIAIA) X COEFF. PROFESSIONALE X COEFF. INTERVENTO X COEFF. ATTIVITÀ.**

Attività di direzione lavori, assistente alla direzione dei lavori, collaudo, responsabile di progetto in fase di esecuzione e collaudo:

**IMPORTO LAVORI LIQUIDATI (IN MIGLIAIA) X COEFF. PROFESSIONALE X COEFF. INTERVENTO X COEFF. ATTIVITÀ.**

Attività di responsabile di progetto, di sorveglianza e contabilità per acquisti di edifici in corso di costruzione:

**QUOTA IMPORTO LAVORI (CONVENZIONALMENTE 0,715 DELL'IMPORTO DI ACQUISTO) (IN MIGLIAIA) X COEFF. PROFESSIONALE X COEFF. INTERVENTO X COEFF. ATTIVITÀ.**

Descrizione:

<b>COEFF. PROFESSIONALE = importo lavori a base d'asta rispettivamente contrattuali COEFFICIENTE</b>	
<b>(valori intermedi da interpolare linearmente)</b>	
<b>fino a € 10.000,00</b>	<b>22 (fisso)</b>
<b>€ 25.000,00</b>	<b>21</b>
<b>€ 100.000,00</b>	<b>14</b>
<b>€ 250.000,00</b>	<b>11</b>
<b>€ 500.000,00</b>	<b>9,60</b>
<b>€ 1.500.000,00</b>	<b>7,80</b>
<b>€ 5.000.000,00</b>	<b>6</b>
<b>oltre € 5.000.000,00</b>	<b>5 (fisso)</b>

<b>COEFF. INTERVENTO</b>	<b>0,40 = nuova costruzione</b>
	<b>0,56 = manutenzione straordinaria + risanamenti</b>
	<b>0,60 = risanamento edifici sotto tutela dei beni culturali</b>
	<b>0,50 = impianti elettrici</b>
	<b>0,55 = impianti termosanitari</b>
	<b>0,08 = collaudi</b>

<b>COEFF. ATTIVITÀ</b>	
1,00	DIRETTORE DEI LAVORI
1,20	DIRETTORE LAVORI E DIRETTORE LAVORI STATICA
0,80	ASSISTENTE AI LAVORI
1,40	DIRETTORE DEI LAVORI ED ASSISTENTE AI LAVORI



0,30	DIRETTORE DEI LAVORI DELLA STRUTTURA STATICA
0,60	RESPONSABILE DI PROGETTO IN FASE DI PROGETTAZIONE
0,50	RESPONSABILE DI PROGETTO IN FASE DI ESECUZIONE
1,70	DIRETTORE DEI LAVORI, ASSISTENTE AI LAVORI E RESPONSABILE DI PROGETTO IN FASE DI ESECUZIONE
0,80	RESPONSABILE DI PROGETTO PER ACQUISTI IN CORSO DI COSTRUZIONE
0,50	SORVEGLIANZA E CONTABILITÀ LAVORI PER ACQUISTI IN CORSO DI COSTRUZIONE
2,00	PROGETTO COMPLETO (PROGETTISTA)
1,00	PROGETTO ESECUTIVO (PROGETTISTA)
1,00	PROGETTO PRELIMINARE E DEFINITIVO (PROGETTISTA)
1,60	PROGETTO COMPLETO (ASSISTENTE AL PROGETTISTA)
0,80	PROGETTO ESECUTIVO (ASSISTENTE AL PROGETTISTA)
0,80	PROGETTO DEFINITIVO (ASSISTENTE AL PROGETTISTA)
0,20	PROGETTO DI MANUTENZIONE (SOLO ELABORATI TECNICI DI PERIZIA)
0,07	COLLAUDO STATICO
0,10	RESPONSABILE DEI LAVORI
0,04	COLLAUDO ANTINCENDIO AUTORIMESSE <sup>1</sup>
0,04	COLLAUDO CENTRALI TERMICHE <sup>2</sup>
0,20	COLLAUDO TECNICO - AMMINISTRATIVO

**Art. 1**

**(Tabella A)**

***Altri incarichi libero professionali***

1. Il direttore di ripartizione competente può conferire, se necessario, altri incarichi di natura libero professionale tecnica, per le quali non sia stato specificato un apposito coefficiente attività nella tabella di cui sopra, purché per tali attività la normativa del contratto collettivo intercompartimentale preveda l'attribuzione di un'indennità libero professionale.
2. La quantificazione del coefficiente attività avviene all'atto dell'incarico e deve essere in relazione alla importanza e complessità dell'incarico con le connesse responsabilità, tenendo a tal fine a confronto i coefficienti attività già prefissati della tabella A.

**Art. 2**

**(Tabella A)**

***Norma transitoria per la prima applicazione della nuova tabella A***

1. La nuova Tabella A aggiornata trova applicazione per il calcolo della parte variabile delle indennità libero professionali a partire dall'anno di riferimento 2009.

<sup>1</sup> Nel caso di collaudo antincendio per autorimesse su fabbricati esistenti, l'importo dei lavori viene calcolato come prodotto del volume dell'edificio per il costo di costruzione per metro cubo di legge.

<sup>2</sup> Nel caso di collaudo centrali termiche su fabbricati esistenti, l'importo dei lavori viene calcolato come prodotto del volume dell'edificio per il costo di costruzione per metro cubo di legge.

**TABELLE A**  
**(Art. 24)**  
**Freiberuflerzulage technisches Personal**

Die Zulage wird dem im Art. 24 Abs. 3 angeführten, technischen Personal gewährt, welche freiberufliche Tätigkeit ausüben, und zwar laut der folgenden Formel:

Formel:

Planungs- (Planer und Planungsassistent) und Projektsteuerungstätigkeit in der Planungsphase, Koordinator für die Sicherheit in der Planungsphase:

**AUSSCHREIBUNGSBETRAG LAUT GENEHMIGTEM VERWALTUNGSRATS-BESCHLUSS (IN TAUSENDERN) X HONORARKOEFFIZIENT X KOEFFIZIENT FÜR DIE ART DES BAUVORHABENS X TÄTIGKEITSKOEFFIZIENT**

Tätigkeit als Bauleiter, Bauassistent, Bauabnahmeprüfer, Sicherheitskoordinator in der Ausführungs- und Abnahmefase:

**ABGERECHNETER BAUKOSTENBETRAG (IN TAUSENDERN) X HONORARKOEFFIZIENT X KOEFFIZIENT FÜR DIE ART DES BAUVORHABENS X TÄTIGKEITSKOEFFIZIENT**

Tätigkeit als Projektsteuerer, als Bauaufsicht und Baubuchhalter für im Bau befindliche, angekaufte Immobilien:

**ANTEIL DER BAUARBEITEN AM GESAMTKAUFPREIS (KONVENTIONELL 0,715 DES GESAMTEN KAUFPREISES) X (IN TAUSENDERN) X HONORARKOEFFIZIENT X KOEFFIZIENT FÜR DIE ART DES BAUVORHABENS X TÄTIGKEITSKOEFFIZIENT**

Beschreibung:

<b>HONORARKOEFFIZIENT = genehmigter Ausschreibungsbetrag bzw. abgerechneter Baukostenbetrag KOEFFIZIENT</b>	
<b>(Zwischenwerte werden linear interpoliert)</b>	
<b>bis zu € 10.000,00</b>	<b>22 (fix)</b>
<b>€ 25.000,00</b>	<b>21</b>
<b>€ 100.000,00</b>	<b>14</b>
<b>€ 250.000,00</b>	<b>11</b>
<b>€ 500.000,00</b>	<b>9,60</b>
<b>€ 1.500.000,00</b>	<b>7,80</b>
<b>€ 5.000.000,00</b>	<b>6</b>
<b>über € 5.000.000,00</b>	<b>5 (fix)</b>

<b>KOEFFIZIENT FÜR ART DES BAUVORHABENS</b>	<b>0,40 = Neubau</b>
	<b>0,56 = Außerordentliche Instandhaltungsarbeiten und Gebäudesanierungen</b>
	<b>0,60 = Sanierungen von denkmalgeschützten Gebäuden</b>
	<b>0,50 = Elektroanlagen</b>
	<b>0,55 = Heizungs- und Sanitäranlagen</b>
	<b>0,08 = Bauabnahmen</b>

<b>TÄTIGKEITSKOEFFIZIENT</b>	
1,00	BAULEITER
1,20	BAULEITER UND STATISCHE BAULEITUNG
0,80	BAUASSISTENT
1,40	BAULEITER UND BAUASSISTENT
0,30	STATISCHER BAULEITER
0,60	PROJEKTSTEUERER IN DER PLANUNGSFASE
0,50	PROJEKTSTEUERER IN DER AUSFÜHRUNGSFASE
1,70	BAULEITER, BAUASSISTENT UND PROJEKTSTEUERER IN DER AUSFÜHRUNGSPHASE
0,80	PROJEKTSTEUERER FÜR IN BAU BEFINDLICHE IMMOBILIENANKÄUFE
0,50	BAUAUFSICHT UND BAUABRECHNUNG FÜR IN BAU BEFINDLICHE IMMOBILIENANKÄUFE
2,00	VOLLSTÄNDIGE PLANUNG (PLANER)
1,00	AUSFÜHRUNGSPLANUNG (PLANER)
1,00	VORPROJEKT UND ENDGÜLTIGES PROJEKT (PLANER)
1,60	VOLLSTÄNDIGE PLANUNG (PLANUNGSASSISTENT)

0,80	AUSFÜHRUNGSPLANUNG (PLANUNGSASSISTENT)
0,80	VORPROJEKT UND ENDGÜLTIGES PROJEKT (PLANUNGSASSISTENT)
0,20	PROJEKT FÜR INSTANDHALTUNGSARBEITEN (BAUBESCHREIBUNG, BZW. LEISTUNGSVERZEICHNIS UND ERLÄUTERENDE UNTERLAGEN)
0,07	STATISCHE ABNAHME
0,10	VERANTWORTLICHER FÜR DIE BAUARBEITEN
0,04	BRANDSCHUTZABNAHMEPRÜFUNG GARAGEN <sup>3</sup>
0,04	BRANDSCHUTZABNAHMEPRÜFUNG HEIZZENTRALE <sup>4</sup>
0,20	TECHNISCH – VERWALTUNGSMÄßIGE ABNAHMEPRÜFUNG

**Art. 1**  
**(Tabelle A)**

***Andere Aufträge technischer, freiberuflicher Natur***

1. Der zuständige Abteilungsdirektor kann bei Bedarf Aufträge für andere technische, freiberufliche Tätigkeiten erteilen, für welche in der oben angeführten Tabelle kein eigener Tätigkeitskoeffizient vorgesehen worden ist, sofern für diese Tätigkeiten die einschlägigen Bestimmungen auf bereichsübergreifender Ebene die Zuerkennung einer Freiberuflerzulage vorsehen.
2. Die genaue Festlegung des Tätigkeitskoeffizienten erfolgt dabei bereits bei Auftragserteilung, wobei diese nach Maßgabe und im Vergleich zu den bereits festgesetzten Tätigkeitskoeffizienten der Tabelle A im Verhältnis zur Wichtigkeit und Komplexität des erteilten Auftrages sowie der damit verbunden Verantwortung vorgenommen wird.

**Art. 2**  
**(Tabelle A)**

***Übergangsbestimmung für die erstmalige Anwendung der neuen Tabelle A***

1. Die neue Tabelle A findet in ihrer aktualisierten Fassung erstmals Anwendung für die Berechnung des variablen Teiles der Freiberuflerzulagen ab dem Bezugsjahr 2009.

<sup>3</sup> Im Falle einer Brandschutzabnahmeprüfung der Garagen von bereits bestehenden Gebäuden, ergibt sich der Betrag der Arbeiten aus dem Produkt des Gebäudevolumens, den Baukosten und dem vom Gesetz vorgesehenen Kubikmeter.

<sup>4</sup> Im Falle einer Brandschutzabnahmeprüfung einer Heizzentrale ergibt sich der Betrag der Arbeiten aus dem Produkt des Gebäudevolumens, den Baukosten und dem vom Gesetz vorgesehenen Kubikmeter.

**Art. 19**  
**Aufhebung von Bestimmungen**

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Bereichsvertrages erlischt die Anwendung der Bestimmungen, die mit diesem unvereinbar sind und insbesondere folgende Bestimmungen:
  - a) die Bestimmung des Artikel 20 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über das Verfahren zur Einstufung in die Berufsbilder;
  - b) die Bestimmung des Artikel 20-ter Abs. 3 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die vertikale Mobilität;
  - c) die Bestimmung des Art. 20-quater des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Mobilität in eine niedrigere Funktionsebene;
  - d) die Bestimmung des Artikel 27 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Überstundenregelung;
  - e) die Bestimmungen des Artikel 38 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Telearbeit und andere flexible Arbeitszeitmodelle;
  - f) die Anlage 1 sowie die dazugehörigen Anlage A des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., der Bestimmungen über die Anwendung des Teilzeitarbeitsverhältnisses;
  - g) die Anlage 2 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Arbeitszeit;
  - h) die Anlage 3 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Bestimmungen zur Gewährung des Bildungsurlaubes;
  - i) die Anlage 6 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Bestimmungen zur Dienstkleidung;
  - j) die Anlage 7 des Bereichsvertrages

**Art. 19**  
**Abrogazione di norme**

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto collettivo di comparto cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso ed in particolare l'applicazione delle seguenti disposizioni:
  - a) la disposizione dell'art. 20 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulle modalità di inquadramento nelle qualifiche funzionali e nei profili professionali;
  - b) la disposizione dell'art. 20-ter comma 3 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulla mobilità verticale;
  - c) la disposizione dell'art. 20-quater del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulla mobilità verso un a qualifica funzionale inferiore;
  - d) la disposizione dell'art. 27 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sul contingente delle ore di lavoro straordinario;
  - e) la disposizione dell'art. 38 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sul telelavoro ed altre forme flessibili di lavoro;
  - f) L'allegato 1 con l'annesso allegato A del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulle modalità di applicazione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
  - g) l'allegato 2 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sull'orario di lavoro;
  - h) l'allegato 3 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulle disposizioni sulla concessione dei permessi per motivi di studio;
  - i) l'allegato 6 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulle disposizioni sull'abbigliamento di servizio;
  - j) l'allegato 7 del contratto di comparto del

- vom 12.07.2000 i.g.F., über die Bestimmungen zur Telearbeit und andere flexible Arbeitszeitmodelle;
- k) der Vordruck A des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Bewertung der beruflichen Entwicklung des Personals;
- l) die Tabelle B des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F., über die Festlegung der individuellen Prämie laut Art. 23 Abs. 12;
- m) die Erklärungen 1, 2 und 3 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000 i.g.F.;
- 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulle disposizioni sul telelavoro e le altre forme flessibili di lavoro;
- k) la scheda A del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulla valutazione dello sviluppo della professionalità del personale;
- l) la tabella B del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr., sulla determinazione del premio individuale di cui al comma 12 dell'art. 23;
- m) le dichiarazioni 1, 2 e 3 del contratto di comparto del 12.07.2000, con le succ. mod. ed integr.;

**Art. 20**  
**Ergänzung der Berufsbilder**

1. Die mit Beschluss vom 08.05.2001 Nr. 122 i.g.F. auf Vorschlag der paritätischen Kommission, bestehend aus Vertretern der Verwaltung und der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, genehmigten Berufsbilder des Wohnbauinstitutes, werden wie folgt abgeändert bzw. integriert:
  - a) Der Bereich der Sekretariats-hilfsaufgaben laut Punkt 1.2 des Berufsbildes des/r Amtsgehilfen/innen in der III. Funktionsebene wird durch folgende Aufgabenbereiche erweitert:
    - 1) Nach dem ersten Aufzählungspunkt der Aufgabenbereiche werden folgende zusätzliche 5 Punkte eingefügt:

„- klassifiziert die zu versendende Post nach Posttarifen, gibt die diesbezüglichen Angaben in Datenverarbeitungsgeräte ein;

- macht die Ausgangspost mittels Fran-kiermaschine frei;

- erledigt einfache Rechenoperationen und bedient sich dabei der vorhandenen Bürogeräte und Maschinen;

- bedient die Frankier- und Kuvertierma-schine und andere einfache Geräte;

- wickelt die anfallende Verwaltungsarbeit ab;“
    - 2) Nach dem bisherigen zweiten Aufzählungspunkt der Aufgabenbereiche wird folgender zusätzliche Punkt eingefügt:

„- Ersetzt den/die Telefonisten/in bei Abwesenheiten;“
  - b) unmittelbar nach dem Berufsbild des/r Verwaltungssachbearbeiters/in in der 6. Funktionsebene wird das folgende neue Berufsbild des/r Mieterbetreuers/in in der 6. Funktionsebene eingefügt:

**Art. 20**  
**Integrazione dei profili professionali**

1. I profili professionali dell'Ipes, approvati con delibera del 08.05.2001 n. 122, con le succ. mod. ed integr., su proposta della commissione paritetica, composta da membri dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, vengono modificati rispettivamente integrati come segue:
  - a) L'ambito delle attività ausiliarie di segreteria, di cui al punto 1.2 del profilo professionale di ausiliario/a amministrativo/a nella 3<sup>a</sup> qualifica funzionale, viene integrato con le seguenti nuove attività:
    - 1) Dopo il primo punto dell'elenco delle attività vengono inseriti i seguenti ulteriori 5 punti:

“- classifica la corrispondenza in uscita in base alle tariffe postali, immette i corrispondenti dati in elaboratori elettronici;

- affranca la corrispondenza in uscita con l'uso della macchina affrancatrice;

- svolge operazioni contabili semplici, servendosi degli apparecchi e delle macchine d'ufficio disponibili;

- usa l'affrancatrice, l'imbustatrice ed altre macchine semplici;

- svolge il lavoro amministrativo corrente;“
    - 2) Dopo l'attuale punto due dell'elenco delle attività viene inserito il seguente ulteriore nuovo punto:

“- Sostituisce il/la telefonista in caso di sua assenza;“
  - b) Immediatamente dopo il profilo professionale di operatore/trice amministrativo/a nella 6<sup>a</sup> qualifica funzionale, viene inserito il seguente nuovo profilo professionale del/la operatore/trice all'inquinato nella 6<sup>a</sup> qualifica funzionale:

## **„MIETERBETREUER/IN (VI)**

Der/die Mieterbetreuer/in ist die zentrale Bezugsperson der Mieter und sorgt für eine professionelle Betreuung und Information derselben sowie für die Erhebung der notwendigen Informationen über den Zustand der Gebäude innerhalb der zugewiesenen Zone.

### **1. Aufgaben**

- Mitarbeit bei der Planung und Erstellung der Jahresziele für die anvertraute Zone
- Planung und Durchführung der Mietersitzungen und Ergreifung und Umsetzung der notwendigen Maßnahmen
- Beratung und Kontaktpflege zu den Mietern
- Teilnahme an den Versammlungen der drittverwalteten Kondominien als Bevollmächtigter
- Überwachung der Einhaltung der Hausordnung und der sonstigen besonderen rechtlichen Bestimmungen im einschlägigen Bereich und Veranlassung zielführender Maßnahmen bei Missachtung
- Teilnahme an Wohnungsübergaben und Wohnungsabgaben und Vertretung des Institutes bei Zwangsräumungen
- Kontrolle der Einkommensverhältnisse sowie Planung und Durchführung der jährlichen Einkommenserhebung für die Mietzinsberechnung
- Bearbeitung von Reklamationen
  
- Betreuung der Vertrauenspersonen sowie deren Überwachung und Bewertung
- Kontinuierliche Überwachung des Gebäudezustandes, Veranlassung der notwendigen Wartungs- und Instandhaltungsmaßnahmen sowie Kontrolle über die erfolgte Durchführung der in Auftrag gegebenen Arbeiten
- Abwicklung des Parteienverkehrs
  
- Mitarbeit bei der Verwaltung der Arbeiterwohnheime und Betreuung deren Mieterschaft unter analoger Anwendung der Aufgabenbereiche laut den vorhergehenden Punkten.

## **“OPERATORE/TRICE ALL‘INQUILINATO (VI)**

L‘operatore/trice all‘inquilinato è la figura centrale di riferimento per gli inquilini ed è responsabile per un‘assistenza e informazione professionale degli stessi nonché del rilevamento delle informazioni necessarie sullo stato degli edifici nell‘ambito della zona assegnata.

### **1. Compiti**

- Collaborazione alla pianificazione e definizione degli obiettivi annuali per la zona affidata
- Pianificazione e svolgimento delle riunioni con gli inquilini e adozione ed esecuzione dei provvedimenti necessari
- consulenza e assistenza agli inquilini
  
- partecipazione alle assemblee dei condomini amministrati da terzi in qualità di delegato
  
- vigilanza sull‘osservanza del regolamento delle affittanze e delle altre specifiche disposizioni normative in materia, nonché adozione dei necessari provvedimenti in caso di inosservanza
- partecipazione nell‘ambito della consegna o riconsegna di alloggi e rappresentanza dell‘Istituto in caso di sfratti
- verifica sulle condizioni economiche degli inquilini e pianificazione e esecuzione degli accertamenti reddituali necessari ai fini della determinazione del canone di locazione
- Evasione di reclami
  
- Assistenza, controllo e valutazione dell‘operato dei fiduciari
- Costante sorveglianza dello stato di manutenzione degli edifici, iniziativa al fine della adozione dei necessari interventi di manutenzione e verifica dell‘avvenuta esecuzione dei lavori richiesti
  
- Gestione del pubblico
  
- Collaborazione all‘amministrazione delle case-albergo e gestione del relativo inquilinato, in applicazione analogica delle mansioni di cui ai punti precedenti.

- Wahrnehmung zusätzlicher Verwaltungsaufgaben.

## **2. Zugangsvoraussetzungen**

Reifezeugnis oder gleichwertiger Studientitel

## **3. Zweisprachigkeit**

Nachweis B"

### **Art. 21 Übergangsbestimmung zur Ergänzung der Berufsbilder**

1. Das Personal mit derzeitiger Einstufung in das Berufsbild eines/r Ausgehebers/in in der 2. Funktionsebene, welches u.a. die vom vorhergehenden Art. 20 Abs. 1 Buchst. a) Ziffern 1) und 2) vorgesehenen neuen, zusätzlichen Aufgaben eines Amtsgehilfen in der 3. F.E. bereits ausgeübt hat, wird nach Bestehen einer vom Verwaltungsrat näher bestimmten Eignungsprüfung in das Berufsbild eines/r Amtsgehilfen/in in der 3. Funktionsebene mit Wirkung 01.01.2007 eingestuft, mit gleichzeitiger Umwandlung der entsprechenden Planstelle.

- Assolvimento di altri incarichi amministrativi.

## **2. Requisiti di accesso**

Diploma di maturità o titolo di studio equivalente

## **3. Bilinguismo**

Attestato di bilinguismo B"

### **Art. 21 Norma transitoria sull'integrazione dei profili professionali**

1. Il personale con attuale inquadramento nel profilo professionale di usciere/a nella 2<sup>a</sup> qualifica funzionale, svolgente fra l'altro già i nuovi, ulteriori compiti ascrivibili al profilo di ausiliario/a amministrativo/a nella 3<sup>a</sup> q.f., come inseriti ad opera del precedente art. 20 comma 1 lett. a) numeri 1) e 2), verrà inquadrato con decorrenza 01.01.2007 nel nuovo profilo professionale di ausiliario/a amministrativo/a nella 3<sup>a</sup> qualifica funzionale, con contestuale conversione del relativo posto in pianta organica, previo superamento di apposito esame di idoneità, secondo le modalità da stabilirsi dal Consiglio di amministrazione.



### **Gemeinsame Erklärungen**

1. Innerhalb von drei Monaten ab Unterzeichnung des gegenwärtigen Bereichsvertrages werden die derzeit bestehenden Aufgabenzu- lagen in Anwendung der Bestimmungen des Art. 83 des BÜKV vom 12.02.2008 und des Art. 25 des Bereichsvertrages vom 12.07.2000, in der laut diesem Bereichsver- trag neuen Fassung, einer Überprüfung un- terzogen.

### **Dichiarazioni congiunte**

1. Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto collettivo di comparto, le indennità d'istituto attualmente esistenti, vengono sottoposte ad una verifica, in ap- plicazione delle disposizioni dell'art. 83 del CCI del 12.02.2008 e dell'art. 25 del contratto collettivo di comparto del 12.07.2000, così come modificato ad opera del presente contratto collettivo di compar- to.

Bozen, am 28.11.2008

Bolzano, li 28.11.2008

**FÜR DIE ÖFFENTLICHE SEITE**

**PER LA PARTE PUBBLICA**

DER PRÄSIDENT DER ÖFFENTLICHEN  
VERHANDLUNGSDELEGATION  
*Albert Pürgstaller*

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE  
PUBBLICA DI CONTRATTAZIONE  
*Albert Pürgstaller*

DER VIZE-PRÄSIDENT DER  
ÖFFENTLICHEN  
VERHANDLUNGSDELEGATION  
*Antonio Barbeta*

IL VICEPRESIDENTE DELLA  
DELEGAZIONE PUBBLICA DI  
CONTRATTAZIONE  
*Antonio Barbeta*

DIE MITGLIEDER DER ÖFFENTLICHEN  
VERHANDLUNGSDELEGATION

I MEMBRI DELLA DELEGAZIONE  
PUBBLICA DI CONTRATTAZIONE

*Giorgio Marchiodi*

*Giorgio Marchiodi*

*Franz Stimpfl*

*Franz Stimpfl*

**FÜR DIE  
GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN**

ASGB  
*Christian Peintner*

ASGB  
*Hans Rungg*

AGB/CGIL  
*Cornelia Brugger*

SGB/CISL  
*Mauro Tedesco*

SGK/UII  
*Adolfo Detassis*

SGK/UII  
*Mauro Ziviani*

**GEWERKSCHAFT DER FÜHRUNGSKRÄFTE**  
*Stefano Paparella*

**PER LE ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI**

ASGB  
*Christian Peintner*

ASGB  
*Hans Rungg*

CGIL/AGB  
*Cornelia Brugger*

SGB/CISL  
*Mauro Tedesco*

UII/SGK  
*Adolfo Detassis*

UII/SGK  
*Mauro Ziviani*

**SINDACATO DEI DIRIGENTI**  
*Stefano Paparella*