

ALLEGATO N) NORME DISCIPLINARI

Art. 1 *Doveri del dipendente*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro" di cui rispettivamente agli Allegati B) e C) del presente contratto e si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del vigente contratto CCRL, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

ANLAGE N) DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

Art. 1 *Pflichten der Bediensteten*

(1) Die Bediensteten richten sich in ihrem Verhalten nach der in der Verfassung vorgesehenen Pflicht, der Republik und der Region mit persönlichem Einsatz und Verantwortungsbewusstsein zu dienen und die Grundsätze der guten Führung und der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen, indem sie die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen bzw. private Interessen Dritter stellen.

(2) Die Bediensteten müssen die „Verhaltensregeln“ und die „Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ gemäß Anlage B) und C) dieses Vertrags beachten. Mit ihrem Verhalten müssen sie dazu beitragen, dass zwischen der Verwaltung und den Bürgern eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit entsteht.

(3) Im Einzelnen müssen die Bediensteten folgenden Pflichten nachkommen, um die bestmögliche Qualität des Dienstes zu gewährleisten:

- a) Sie müssen eine sorgfältige Mitarbeit unter Beachtung der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags sowie der von der Verwaltung erlassenen Vorschriften für die Durchführung und die Regelung der Arbeit, auch in Zusammenhang mit den geltenden Bestimmungen in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz, gewährleisten.
- b) Sie müssen das Amtsgeheimnis in den Fällen und nach den Modalitäten laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 wahren.
- c) Sie dürfen die Informationen, zu denen sie aus dienstlichen Gründen Zugang haben, nicht für private Zwecke

- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modificazioni in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni nonché dei provvedimenti attuativi;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo, segnalandolo
- verwenden.
- d) Sie müssen im Verkehr mit den Bürgern sämtliche Informationen geben, auf die diese Anrecht haben, und zwar unter Beachtung der Bestimmungen über die Transparenz und den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 und den in der Verwaltung geltenden Durchführungsverordnungen zu genanntem Regionalgesetz. Sie müssen die Anweisungen der Verwaltung in Bezug auf das DPR vom 28. Dezember 2000, Nr. 445 i.d.g.F. betreffend die Ersatzbescheinigungen anwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß den Bestimmungen des GvD vom 30. Juni 2003, Nr. 196 i.d.g.F. sowie gemäß den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorgehen.
- e) Sie müssen die geltenden Arbeitszeiten und die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Vorschriften beachten. Sie dürfen den Arbeitsplatz ohne Genehmigung des für die Organisationsstruktur Verantwortlichen nicht verlassen.
- f) Während der Arbeitszeit müssen sie sich in den verwaltungsinternen Beziehungen und im Verkehr mit dem Publikum an den Grundsatz der Korrektheit halten und ein die Menschenwürde verletzendes Verhalten vermeiden.
- g) Sie dürfen sich keiner verwaltungsfremden Arbeit widmen und keine Tätigkeiten durchführen, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern.
- h) Sie müssen die ihnen von den Vorgesetzten in Zusammenhang mit ihrer Stellung oder ihren Aufgaben erteilten Anweisungen ausführen. Betrachtet der Bedienstete die erteilte Anweisung als offensichtlich rechtswidrig, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird ihm die Anweisung sodann schriftlich erteilt, so muss er diese ausführen. Der Bedienstete muss die Anweisung jedoch nicht ausführen, wenn dies

all'ufficio ispettivo dell'Ente;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
 - n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
 - p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
 - q) partecipare, salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori;
 - r) presentarsi in servizio in condizioni
- strafrechtliche Folgen mit sich bringt oder eine Ordnungswidrigkeit darstellt, wobei dies dem Inspektionsdienst der Körperschaft zu melden ist.
- i) Sie müssen die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit des untergeordneten Personals beaufsichtigen, falls dies in ihren Verantwortungsbereich fällt.
 - j) Sie müssen mit den ihnen anvertrauten Räumen, Möbeln, Gegenständen, Maschinen, Anlagen, Geräten und Fahrzeugen sorgfältig umgehen.
 - k) Sie dürfen die zum Eigentum der Verwaltung gehörenden Sachen nur aus dienstlichen Gründen verwenden.
 - l) Sie dürfen für die geleistete Arbeit aus keinerlei Grund Vergütungen sowie Geschenke oder sonstige Vorteile – außer den üblichen oder solchen geringen Werts – erbitten oder annehmen.
 - m) Sie müssen die Vorschriften betreffend den Zugang des Personals zu den Räumen der Verwaltung strikt beachten; außer bei Vorhandensein einer ausdrücklichen Genehmigung dürfen sie keine verwaltungsfremden Personen in die der Öffentlichkeit nicht zugänglichen Räumen einlassen.
 - n) Sie müssen der Verwaltung ihren Wohnsitz und ihren zeitweiligen Aufenthaltsort, falls dieser nicht mit dem ersteren übereinstimmt, sowie jede spätere Änderung derselben mitteilen.
 - o) Bei Krankheit müssen sie das Amt, dem sie zugeteilt sind, zeitgerecht informieren, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor.
 - p) Sie dürfen nicht an Entscheidungen oder Tätigkeiten teilnehmen, die direkt oder indirekt ihre finanziellen oder nicht finanziellen Interessen oder jene des Ehepartners, des Lebenspartners, der Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad betreffen.
 - q) Sie müssen, außer im Falle einer nachweisbaren Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilnehmen.
 - r) Sie müssen im Dienst erscheinen, wie es

confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere;

- s) informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

Art. 2

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri previsti dal presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto (censura);
- c. multa con importo non superiore a dieci ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e. sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f. licenziamento con preavviso;
- g. licenziamento senza preavviso.

2. Soggetto competente per l'irrogazione della sanzione disciplinare del richiamo verbale è il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente. In tale caso il dirigente, convocato tempestivamente il dipendente in presenza del capo ufficio o del coordinatore, gli contesta verbalmente l'infrazione circostanziando il fatto addebitato e, laddove non ritenga idonee le eventuali giustificazioni, ne spiega i motivi e lo esorta al puntuale rispetto delle disposizioni violate. Del richiamo verbale viene tempestivamente data circostanziata comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; tale comunicazione è inviata per conoscenza anche al dipendente interessato. Per le restanti sanzioni disciplinari provvede invece il dirigente della struttura competente in materia di personale previa

den ihnen zugewiesenen Funktionen gebührt.

- s) Sie müssen die Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens gegen sie oder über die strafrechtliche Verfolgung sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens informieren.

Art. 2

Disziplinarstrafen und Disziplinarverfahren

(1) Die Verletzungen der in diesem Vertrag vorgesehenen Pflichten durch das Personal haben, je nach Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:

- a. mündlicher Tadel;
- b. schriftlicher Tadel (Verweis);
- c. Geldstrafe bis zu einem Höchstbetrag von zehn Stunden Besoldung;
- d. Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für höchstens zehn Tagen;
- e. Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für elf Tage bis höchstens sechs Monaten;
- f. Entlassung mit Kündigungsfrist;
- g. fristlose Entlassung.

(2) Für die Verhängung der Disziplinarstrafe des mündlichen Tadels ist der Leiter der Organisationsstruktur zuständig, der der Bedienstete zugeteilt ist. In diesem Fall lädt der Leiter der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, im Beisein des Amtsdirektors oder des Koordinators den Bediensteten umgehend vor und tadelt ihn mündlich für die Übertretung, wobei er das schuldhafte Verhalten beschreibt. Sofern er die eventuellen Rechtfertigungen für unangemessen hält, begründet er dies und fordert den Bediensteten zur gewissenhaften Beachtung der verletzten Bestimmungen auf. Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur erhält umgehend eine schriftliche und ausführliche Mitteilung betreffend den mündlichen Tadel zwecks Einfügung in das Personalfaszikel des Bediensteten; die Mitteilung ergeht zur Kenntnisnahme auch an den betroffenen Bediensteten. Die weiteren

contestazione scritta dell'addebito.

3. Salvo quanto previsto dal comma 2, il dirigente della struttura in cui il dipendente lavora segnala immediatamente e comunque entro 10 giorni dalla notizia, alla struttura competente in materia di personale i fatti da contestare al dipendente, opportunamente circostanziati e documentati, per l'istruzione del procedimento disciplinare. In caso di mancata segnalazione entro il termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4. Salvo il caso di archiviazione della segnalazione per manifesta infondatezza degli addebiti, inesistenza dei fatti addebitati o carenza dei presupposti, la struttura competente in materia di personale procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro e non oltre 30 giorni dalla data di ricezione della segnalazione del dirigente ovvero dalla data in cui la struttura procedente abbia altrimenti acquisito la notizia dell'avvenuta infrazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il dipendente interessato è convocato, per iscritto e con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione.

5. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, tempestivamente comunicato, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dalla struttura competente in materia di personale, può tempestivamente chiedere un rinvio. Il

Disziplinarstrafen werden hingegen vom Leiter der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur nach schriftlicher Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens verhängt.

(3) Unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 2 meldet der Leiter der Organisationsstruktur, bei der der Bedienstete arbeitet, umgehend und jedenfalls binnen 10 Tagen nach Erhalt der Meldung der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur das dem Bediensteten vorzuhaltende schuldhafte Verhalten, das zwecks Einleitung des Disziplinarverfahrens angemessen zu beschreiben und zu belegen ist. Sollte die Meldung nicht binnen genannter Frist erfolgen, wird ein Verfahren zur Feststellung der Verantwortlichkeit des für die Meldung Zuständigen eingeleitet.

(4) Unbeschadet der Archivierung der Meldung wegen offensichtlicher Unbegründetheit der Vorhaltung, wegen Nichtvorhandensein des schuldhaften Verhaltens oder wegen mangelhafter Voraussetzungen nimmt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur die schriftliche, solide untermauerte Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens binnen 30 Tagen nach Erhalt der Meldung des Leiters bzw. nach dem Tag vor, an dem die vorgehende Organisationsstruktur die Übertretung wie auch immer zur Kenntnis genommen hat. Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens wird der betroffene Bedienstete schriftlich mit einer Benachrichtigungsfrist von mindestens 20 Tagen für die Anhörung vorgeladen.

(5) Der Bedienstete kann den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen. Kann der Bedienstete aufgrund einer umgehend mitgeteilten schwerwiegenden und objektiven Verhinderung nicht bei der Anhörung anwesend sein, so kann er unverzüglich binnen der von der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur

dipendente che non intenda presentarsi all'audizione può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni entro il giorno stabilito per l'audizione.

6. La struttura competente in materia di personale, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni addotte dal dipendente interessato in sede di audizione o nelle proprie memorie, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 3. Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrelevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, il titolare della struttura dispone motivatamente l'archiviazione del procedimento, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito.

7. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del dipendente, si sia verificato, su richiesta del medesimo, un differimento del termine fissato per l'audizione, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente al differimento. Il differimento può essere disposto per una sola volta nell'ambito del procedimento disciplinare.

8. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente articolo 55 (Sanzioni e procedure disciplinari), nonché dagli articoli 4 (Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio) e 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di

festgelegten Frist um einen Aufschub ersuchen. Der Bedienstete, der bei der Anhörung nicht anwesend sein möchte, kann innerhalb dem für die Anhörung festgesetzten Termin einen Schriftsatz mit seinen Gegenäußerungen übermitteln.

(6) Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur verhängt die Strafe aufgrund der durchgeführten Überprüfungen und der vom betroffenen Bediensteten bei der Anhörung oder in den Schriftsätzen vorgebrachten Gegenäußerungen unter Beachtung der Grundsätze und Kriterien laut Art. 3. Wird die Unbegründetheit oder Unerheblichkeit der Vorhaltungen bzw. das Nichtvorhandensein des schuldhaften Verhaltens festgestellt, verfügt der Leiter der Organisationsstruktur die begründete Archivierung des Verfahrens und teilt dies dem betroffenen Bediensteten umgehend mit. Das Disziplinarverfahren ist auf jeden Fall binnen 120 Tagen nach dem Tag der Vorhaltung abzuschließen.

(7) Falls wegen einer schwerwiegenden und objektiven Verhinderung des Bediensteten auf Antrag desselben ein Aufschub des für die Anhörung festgesetzten Termins eingetreten ist, wird die Frist für den Abschluss des Disziplinarverfahrens um die Anzahl der Tage, für die der Aufschub gewährt wurde, verschoben. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens kann der Aufschub nur ein Mal verfügt werden.

(8) Die Verletzung der Fristen und der Bestimmungen zum Disziplinarverfahren laut Art. 55 (Disziplinarstrafen und Disziplinarverfahren) sowie des Art. 4 (Verfahren bei Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst) und des Art. 8 (Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren) hat – unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten – weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Ungültigkeit der Akte und der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht irreversibel beeinträchtigt wurde und

esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4*bis*, commi 1 e 2, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9. Nell'ambito del procedimento disciplinare la comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente è effettuata tramite la posta elettronica certificata, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mano, ovvero attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentito l'uso della posta elettronica o di altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale), ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

10. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui alla l.p. n. 23/1992 e relativo regolamento di attuazione. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001 in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

11. Nel corso dell'istruttoria, la struttura competente in materia di personale può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione

die Modalitäten der Ausübung des Disziplinarverfahrens – auch angesichts der Art der im konkreten Fall durchgeführten Überprüfungen – jedenfalls mit dem Grundsatz der Unverzüglichkeit vereinbar sind. Unbeschadet der Bestimmungen laut Art. 4-*bis* Abs. 1 und 2 gelten die Frist für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Frist für den Abschluss des Verfahrens als bindend.

(9) Im Rahmen des Disziplinarverfahrens erfolgt die Mitteilung der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens an den Bediensteten mittels zertifizierter elektronischer Post, wenn er über ein solches Postfach verfügt, mittels persönlicher Übergabe oder per Einschreiben mit Rückschein. Für die der Vorhaltung nachfolgenden Mitteilungen ist die Verwendung der elektronischen Post oder anderer IT-Kommunikationsmittel im Sinne des Art. 47 Abs. 3 zweiter Satz des GvD Nr. 82/2005 (Kodex der digitalen Verwaltung) gestattet, und zwar auch mittels Fax-Nummer oder anderer E-Mail-Adresse, die der Bedienstete oder die von ihm bevollmächtigte Person vorab mitgeteilt hat.

(10) Dem Bediensteten oder seinem ausdrücklich beauftragten Verteidiger ist der Zugang zu sämtlichen Ermittlungsunterlagen betreffend das gegen ihn laufende Verfahren gestattet. Es werden – sofern vereinbar – die Bestimmungen über den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut LG Nr. 23/1992 und entsprechender Durchführungsverordnung angewandt. Die Bestimmungen laut Art. 54-*bis* des GvD Nr. 165/2001 in Sachen Schutz der öffentlichen Bediensteten, die rechtswidrige Handlungen melden, bleiben unberührt.

(11) Im Laufe des Ermittlungsverfahrens kann die für das Personal zuständige Organisationsstruktur bei anderen öffentlichen Verwaltungen Informationen oder Dokumente einholen, die für das Verfahren von Relevanz sind. Die Ermittlungstätigkeit hat weder die

del procedimento né il differimento dei relativi termini.

12. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

13. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali altre responsabilità nelle quali egli sia incorso.

14. Il procedimento disciplinare può essere attivato nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato anche successivamente alla scadenza del termine e la sanzione è eseguita in caso di costituzione di nuovo rapporto di lavoro. La sanzione del licenziamento si converte nella cancellazione della graduatoria per successivi incarichi, previa comunicazione scritta della decisione adottata.

15. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio nei casi previsti dall'art. 6. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

16. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, la struttura competente in materia di personale che abbia in carico gli atti, ivi compresa l'acquisizione di conoscenza dei fatti disciplinari, provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione

Aussetzung des Verfahrens noch den Aufschub der Fristen zur Folge.

(12) Die Disziplinarstrafen dürfen nach Ablauf von zwei Jahren ab ihrer Verhängung nicht mehr berücksichtigt werden.

(13) Die Maßnahmen laut Abs. 1 entheben den Bediensteten nicht eventueller sonstiger Haftung, die er zu tragen hat.

(14) Das Disziplinarverfahren kann gegenüber dem mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellten Personal auch nach dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses verhängt werden und die Strafe wird bei Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses vollzogen. Die Strafe der Entlassung führt – nach schriftlicher Mitteilung der getroffenen Entscheidung – zur Streichung aus der Rangordnung für darauf folgende Aufträge.

(15) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Erlöschen des Disziplinarverfahrens zur Folge, es sei denn, für die Übertretung ist die Strafe der Entlassung vorgesehen oder es wird in den Fällen laut Art. 6 die vorbeugende Enthebung vom Dienst verfügt. In diesem Fall werden die Abschlussentscheidungen für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke getroffen, die nicht von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sind.

(16) Wird der Bedienstete aus welchem Grund auch immer zu einer anderen öffentlichen Verwaltung versetzt, so wird bei der aufnehmenden Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet oder abgeschlossen oder die Strafe verhängt. Wird der Bedienstete im Laufe eines Disziplinarverfahrens versetzt, so sorgt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur, die die Akte – einschließlich der Kenntnisnahme der Übertretungen – bearbeitet, für die umgehende Übermittlung an die zuständige Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der

presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro 20 giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

17. Resta salvo quanto previsto dal successivo art. 4 per il caso di falsa attestazione della presenza in servizio.

Art. 3 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
- b. alla rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d. grado di disservizio o di pericolo provocato tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- e. eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;

Bedienstete versetzt wurde. In diesen Fällen wird das Disziplinarverfahren unterbrochen und die neuen Fristen für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens oder für den Abschluss des Verfahrens laufen ab dem Tag des Erhalts der Akte seitens der Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde. Bekommt die Herkunftsverwaltung Kenntnis des disziplinarwidrigen Verhaltens nach der Versetzung des Bediensteten, so meldet sie der Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde, umgehend und jedenfalls binnen 20 Tagen den Sachverhalt, der auf ein disziplinarrechtlich relevantes Verhalten hindeutet. Die Fristen für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens oder für den Abschluss des Verfahrens laufen ab dem Tag des Erhalts der Meldung. Die Herkunftskörperschaft des Bediensteten wird auf jeden Fall über das Ergebnis des Disziplinarverfahrens informiert.

(17) Die Bestimmungen laut nachstehendem Art. 4 betreffend die Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst bleiben unberührt.

Art. 3 Disziplinarordnung

(1) Die Art und die Höhe einer jeden Strafe werden graduell und verhältnismäßig, je nach Schwere der Verfehlung, auf der Grundlage nachstehender allgemeiner Kriterien festgesetzt:

- a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der bewiesenen Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit und Unerfahrenheit;
- b) Relevanz der verletzten Pflichten;
- c) Verantwortung in Zusammenhang mit der vom Bediensteten besetzten Stelle;
- d) Schwere des Dienstausfalls oder der verursachten Gefahr auch unter Berücksichtigung der Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
- e) eventuelles Vorliegen erschwerender oder mildernder Umstände;

- f. concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g. al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riferimento ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- h. comportamento verso gli utenti.

1 bis. Costituisce circostanza aggravante ai sensi del precedente comma 1, lett. e., il compimento di atti di discriminazione fondati, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o sindacali o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il matrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa, di importo pari a dieci ore di retribuzione, si applica al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per

- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Vereinbarung;
- g) Verhalten des Bediensteten im Allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der in den vorhergehenden zwei Jahren ergangenen Disziplinarstrafen;
- h) Verhalten gegenüber dem Publikum.

(1-bis) Erschwerende Umstände im Sinne des vorstehenden Abs. 1 Buchst. e) stellen die Diskriminierungen dar, insbesondere die unterschiedliche Behandlung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, politischer, gewerkschaftlicher oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Ehe, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

(2) Der Rückfall in die Verfehlungen laut den Abs. 4-6, die bereits in den vorhergehenden zwei Jahren bestraft wurden, auch wenn es sich um Übertretungen anderer Art handelt, hat eine schwerere Strafe als die in denselben Absätzen vorgesehenen Strafen zur Folge.

(3) Dem Bediensteten, der sich mehrerer Verfehlungen mit einer einzigen Handlung oder Unterlassung oder mehrerer in Zusammenhang stehender Handlungen oder Unterlassungen schuldig gemacht hat, die in einem einzigen Verfahren behandelt werden, kann die Strafe für die schwerste von diesen auferlegt werden, wenn für obgenannte Verfehlungen Strafen unterschiedlichen Grades vorgesehen sind.

(4) Die Disziplinarmaßnahme, welche als Mindeststrafe einen mündlichen oder schriftlichen Tadel und als Höchststrafe den Abzug von zehn Stunden Besoldung vorsieht, wird in nachstehenden Fällen verhängt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Art. 1 bemessen wird:

- a) bei Nichtbeachtung der Dienstvorschriften – auch in

malattia, nonché dell'orario di lavoro, salvo che ricorra l'ipotesi di cui al comma 8, lett. a);

- b. condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, e/o insufficiente rendimento nell'assolvimento degli stessi;
- d. negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, si debba espletare azione di custodia o vigilanza;
- e. inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- f. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
- g. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;
- h. mancata tempestiva informazione all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

Zusammenhang mit Abwesenheiten wegen Krankheit – und der Arbeitszeit, außer im Falle laut Abs. 8 Buchst. a);

- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder dem Publikum;
- c) bei Nachlässigkeit und/oder ungenügender Leistung bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben;
- d) bei Nachlässigkeit bei der Pflege der Räumlichkeiten, Gegenstände oder Geräte, die dem Bediensteten anvertraut wurden oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Obhut oder Aufsicht unterliegen;
- e) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen in Sachen Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern dadurch kein Schaden verursacht oder der Dienst nicht beeinträchtigt wurde;
- f) bei Verweigerung von persönlichen Durchsuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung im Sinne des Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970;
- g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln;
- h) bei fehlender umgehender Benachrichtigung der Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens oder die strafrechtliche Verfolgung des betreffenden Bediensteten sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens.

Der Betrag der Geldstrafen wird im Haushalt der Verwaltung vereinnahmt und ist für soziale Tätigkeiten zugunsten der Bediensteten bestimmt.

(5) Die Disziplinarstrafe der Dienstenthebung mit Einbehaltung der Besoldung für höchstens zehn Tage wird für nachstehende Verfehlungen angewandt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Abs. 1 variiert:

- a) bei Rückfall in die im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung des Höchstbetrags der Geldstrafe geführt haben;
- b) bei besonderer Schwere der im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen;

- c. assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, salvo quanto previsto dal comma 7, lett. a); in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi; nei casi di particolare gravità è applicabile la sanzione di cui al successivo comma;
 - d. ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f. testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto a prestare testimonianza;
 - g. sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
 - h. alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
 - j. atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - k. violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato
- c) bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürliches Verlassen desselben, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 7 Buchst. a); in diesen Fällen wird die Höhe der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Verletzung der Pflichten des Bediensteten und zu den allfälligen Schäden, die der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten entstanden sind, bemessen; in besonders gravierenden Fällen kann die im nachstehenden Absatz vorgesehene Strafe verhängt werden;
 - d) bei ungerechtfertigter Verzögerung bis zu zehn Tagen bei der Dienstaufnahme an dem von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz im Falle einer Versetzung;
 - e) bei Ausübung von Tätigkeiten, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern;
 - f) falsche Zeugenaussage oder Verschweigen der Tatbestände bei Disziplinarverfahren oder Verweigerung der Zeugenaussage;
 - g) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen;
 - h) bei Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum oder Dritten;
 - i) bei beleidigenden Äußerungen gegenüber der Verwaltung, außer im Falle der freien Meinungsäußerung laut Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970;
 - j) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
 - k) bei Verletzung von nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, die eine

disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

Beeinträchtigung des Dienstes bewirkt hat oder aufgrund derer der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten ein Schaden entstanden ist.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

(6) Die Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung für 11 Tage bis höchstens sechs Monate wird für die nachstehenden Verfehlungen angewandt:

- a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste dal comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando queste presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nel comma 5, lettera c), e fino ad un massimo di 15 giorni;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essi affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave

- a) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in die Verfehlungen laut Abs. 5, die zur Verhängung der höchsten Strafe geführt haben oder bei besonderer Schwere derselben;
- b) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für mehr als die im Abs. 5 Buchst. c) angegebenen Tage bis höchstens 15 Tage;
- c) bei Verschleierung seitens des für die Verwahrung, Kontrolle oder Aufsicht verantwortlichen Bediensteten von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, die der Verwaltung gehören oder die diesem anvertraut wurden;
- d) bei anhaltender ungenügender Leistung oder vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- e) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;
- f) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- g) bei besonders schwerwiegenden Auseinandersetzungen mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum;
- h) bei jeglichem Verhalten, aus dem der Verwaltung oder Dritten ein schwerer

all'amministrazione o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare con esclusione della 13esima mensilità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Il periodo di sospensione non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica né agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) assenza priva di una valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori a nove nel corso degli ultimi 10 anni ovvero mancata ripresa del servizio, senza giustificato motivo, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- b) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste al comma 6, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8, lettera d);
- c) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d) recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito

Schaden entstanden ist.

Bei der Enthebung vom Dienst im Sinne dieses Absatzes wird dem Bediensteten für zehn Tage die Besoldung einbehalten. Ab dem elften Tag werden ihm ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50 % der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet. Die Zeit der Dienstenhebung wird weder für den Aufstieg in der Laufbahn noch für die Gehaltserhöhungen, noch für die Rente und die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt.

(7) Die Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

- a) bei Abwesenheit ohne triftige Gründe für mehr als neun auch nicht aufeinanderfolgende Tage im Laufe der letzten 10 Jahre bzw. wegen nicht erfolgter Wiederaufnahme des Dienstes ohne gerechtfertigten Grund binnen der von der Verwaltung festgesetzten Frist;
- b) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in die Verfehlungen laut Abs. 5 und 6, auch unterschiedlicher Art, oder Rückfall in eine Verfehlung laut Abs. 6 innerhalb des Zweijahreszeitraums, die zur Verhängung der Strafe von sechs Monaten Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung geführt hat, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 8 Buchst. d);
- c) bei Fortbestehen einer ungenügenden Leistung oder Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- d) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen – auch gegenüber einer anderen Person –, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber

lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

- e) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- f) condanna passata in giudicato per delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;
- i) violazione dolosa o gravemente colposa di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbiano determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno;
- j) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco del biennio;
- k) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabilite da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti

einem Kollegen darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;

- e) bei ungerechtfertigter Ablehnung der von der Verwaltung aus anerkannten und begründeten Diensterfordernissen gemäß den für die Art der aktivierten Mobilität geltenden Verfahren verfügten Versetzung;
- f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter den vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- h) bei Nichtwiederaufnahme des Dienstes nach einer in den geltenden Gesetzes- und Vertragsbestimmungen vorgesehenen Unterbrechung der Tätigkeit, nach Ablauf der Enthebung vom Dienst oder nach Ablauf der von der Verwaltung festgelegten Frist, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor;
- i) vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, aufgrund welcher die Verwaltung zum Schadenersatz verurteilt wurde;
- j) wiederholte Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, die disziplinarrechtlich zur Verhängung der Enthebung vom Dienst für insgesamt mehr als ein Jahr im Zweijahreszeitraum geführt hat;
- k) ungenügende Leistung wegen wiederholter Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, die in Gesetzes- oder Ordnungsbestimmungen, im Tarifvertrag oder Individualvertrag, in

dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della prestazione del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) falsa attestazione di presenza in servizio mediante qualunque modalità fraudolenta, posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro, come ad esempio: l'alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze, l'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario, la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.

La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, agevoli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti fraudolenti con propria condotta attiva o omissiva. La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica inoltre in caso di certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia;

- b) falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;
- c) gravi e plurime condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti o terzi, aggressive o moleste – anche di carattere sessuale - o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- d) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, gravemente lesivi della dignità della persona;

Akten und Maßnahmen der Zugehörigkeitsverwaltung enthalten sind, und die aus der anhaltenden negativen Bewertung der Leistung des Bediensteten für jedes Jahr des letzten Dreijahreszeitraumes hervorgeht.

(8) Die Disziplinarstrafe der fristlosen Entlassung wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

- a) bei Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst durch jegliches betrügerisches Vorgehen auch mit Hilfe anderer Personen, um die Anwesenheit im Dienst vorzutäuschen oder die Verwaltung bezüglich der Einhaltung der Arbeitszeit irreführen, z. B. durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme, Umgehung der elektronischen Anwesenheits- und Arbeitszeiterfassungssysteme, Fälschung der Anwesenheitsdatenblätter oder der entsprechenden Register, auch in Papierform.

Dieselbe Disziplinarstrafe wird gegen die Bediensteten verhängt, die durch aktives Handeln oder Unterlassung genannte betrügerische Handlungen oder Verhalten vorsätzlich dulden, begünstigen, unterstützen oder erlauben. Ferner wird die fristlose Entlassung bei Vorliegen einer gefälschten ärztlichen Bescheinigung oder einer wahrheitswidrigen Krankheitsbescheinigung verhängt.

- b) gefälschte Unterlagen oder Falscherklärungen zum Zweck oder bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Einstellung oder des Aufstiegs;
- c) wiederholte schwerwiegende aggressive, belästigende, bedrohende, beleidigende Verhaltensweisen, auch sexueller Art, am Arbeitsplatz gegenüber anderen Bediensteten oder Dritten, die wie auch immer den Ruf und die Würde der Person verletzen;
- d) Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person schwer verletzen;

- e) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori, dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari
- g) commissione in genere, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- h) condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 *quinquies* c.p. vale a dire in caso di condanna non inferiore ai tre anni di reclusione per i delitti di: peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter). In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al lavoratore senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;
- i) condanna per delitti o adozione di misure di prevenzione previsti dall'art. 15, lett. da a) ad f), l. n. 55/1990, dall'art. 94, c. 2, d. lgs. n. 267/2000 nonché dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, vale a dire: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la
- e) bei drittem Rückfall im Zweijahreszeitraum in Tötlichkeiten gegen Vorgesetzte, Bedienstete oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;
- f) bei Anhaltung auf frischer Tat des Bediensteten wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird;
- g) vorsätzliche Handlungen im Allgemeinen – auch gegenüber Dritten – die zwar keinen strafrechtlichen Tatbestand darstellen, jedoch aufgrund ihrer besonderen Schwere eine auch nur vorübergehende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulassen;
- h) bei endgültiger strafrechtlicher Verurteilung, die das unbefristete Verbot der Bekleidung öffentlicher Ämter oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht, insbesondere in den im Art. 32-*quinquies* StGB vorgesehenen Fällen, d. h. im Fall einer Verurteilung zu mindestens drei Jahren Gefängnisstrafe wegen kontinuierlicher Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-*ter*). Im Sinne des Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 wird in diesen Fällen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses – ohne Einhaltung der Formen des Disziplinarverfahrens – dem Bediensteten schriftlich mit Begründung mitgeteilt;
- i) bei Verurteilung wegen Verbrechen oder Anwendung von Vorbeugungsmaßnahmen gemäß Art. 15 Buchst. a)-f) des Gesetzes Nr. 55/1990, Art. 94 Abs. 2 des GvD Nr. 267/2000 sowie Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 wegen nachfolgender Verbrechen: mafiaartige Vereinigung (Art. 416-*bis* StGB); Vereinigung zum Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990); Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den

fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316-bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), delitto commesso con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio se sia stata inflitta la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi, delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni, inoltre applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p.. Resta fermo quanto sopra previsto alla lett. f);

- j) condanna per altri gravi delitti commessi in servizio, oppure gravi delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza sullo svolgimento del rapporto di lavoro non consentendone la provvisoria prosecuzione;
- k) condanna per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per

Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie – in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde – mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB); Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB); Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis); Erpressung im Amt (Art. 317 StGB); Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB); Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB); Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB); Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, sofern eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten verhängt wurde; nicht fahrlässiges Verbrechen, sofern eine Gefängnisstrafe von mindestens 2 Jahren verhängt wurde; Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die unter Buchst. f) vorgesehenen Bestimmungen bleiben unbeschadet;

- j) bei Verurteilung wegen anderer schwerer Verbrechen während des Dienstes oder schwerer vorsätzlicher Verbrechen, auch wenn diese außerhalb des Dienstes begangen wurden, jedoch direkten Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben und eine vorübergehende Fortsetzung desselben nicht zulassen;
- k) bei Verurteilung wegen eines während des Dienstes oder außerhalb des Dienstes begangenen Verbrechens, das – obwohl es nicht in direktem Zusammenhang mit dem

la sua specifica gravità.

8 bis. Ai fini previsti dal presente articolo, assume rilievo la condanna anche non definitiva secondo i criteri di cui all'art. 8, comma 1, penultimo periodo del presente Allegato.

9. Il codice disciplinare di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale della Regione .

10. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito istituzionale della Regione.

Art. 4 bis

Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio

1. L'Amministrazione che accerti, in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la falsa attestazione della presenza in servizio di un dipendente ai sensi dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 56, comma 8, lett. a., provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 7, comma 7, senza obbligo di preventiva audizione. La sospensione è disposta con provvedimento motivato della struttura competente in materia di personale, immediatamente e comunque entro quarantotto ore dal ricevimento della relativa segnalazione del dirigente della struttura di appartenenza del dipendente o dalla conoscenza del fatto in altro modo acquisita. Il lavoratore può chiedere e in tal caso ha diritto di essere sentito prima dell'adozione del provvedimento di sospensione nel termine sopra indicato. Il superamento del termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del

Arbeitsverhältnis steht – aufgrund seiner besonderen Schwere die – auch vorübergehende – Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt.

(8-bis) Für die Zwecke dieses Artikels ist eine auch nicht endgültige Verurteilung gemäß den Kriterien laut dem vorletzten Satz des Art. 8 Abs. 1 dieser Anlage relevant.

(9) Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel wird auf der offiziellen Website der Region veröffentlicht.

(10) Die Disziplinarordnung tritt ab dem fünfzehnten Tag nach ihrer Veröffentlichung auf der offiziellen Website der Region in Kraft.

Art. 4-bis

Verfahren im Fall der Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst

(1) Stellt die Verwaltung im Sinne des Art. 55-quater des GvD Nr. 165/2001 und des Art. 56 Abs. 8 Buchst. a) die Falschangabe zur Anwesenheit seitens eines Bediensteten *in flagranti* bzw. anhand der Geräte für die Überwachung oder Aufzeichnung der Zugänge oder der Anwesenheiten fest, so verfügt sie umgehend – ohne zur vorherigen Anhörung verpflichtet zu sein – die vorbeugende Enthebung vom Dienst ohne Gehalt, unbeschadet der Entrichtung der Zulage laut Art. 7 Abs. 7. Die Enthebung wird mit begründeter Maßnahme der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur unmittelbar und jedenfalls binnen achtundvierzig Stunden nach Erhalt der Meldung des Leiters der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, bzw. nach wie auch immer erfolgter Kenntnisnahme verfügt. Der Bedienstete kann vor Erlass der Enthebungsmaßnahme innerhalb der oben angeführten Frist um Anhörung ersuchen und hat in diesem Fall darauf Anrecht. Die Überschreitung der Frist bewirkt weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Unwirksamkeit der vorbeugenden

dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente per l'audizione. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. La struttura competente in materia di personale conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini o la non contestualità fra sospensione e la contestazione degli addebiti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui esse siano imputabili, non determinano la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non siano superati i termini per la contestazione e per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 2, commi 4 e 6 del presente Allegato.

3. Entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare la struttura competente in materia di personale provvede alla denuncia al pubblico

Enthebung, unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten.

(2) Gleichzeitig mit der vorbeugenden Enthebung laut vorstehendem Absatz werden auch die schriftliche Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Vorladung zur Anhörung des Bediensteten vorgenommen. Die Vorladung zur Anhörung wird mindestens fünfzehn Tage vorher angekündigt; der Bedienstete kann zu seiner Verteidigung den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen. Der Bedienstete kann innerhalb der für die Anhörung festgesetzten Frist einen Schriftsatz übermitteln oder – im Fall einer schwerwiegenden, objektiven und absoluten Verhinderung – um einen Aufschub von höchstens fünf Tagen des für seine Verteidigung angesetzten Termins ersuchen. Der Aufschub des für die Verteidigung des Bediensteten angesetzten Termins kann im Laufe des Verfahrens nur ein Mal verfügt werden. Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur schließt das Verfahren innerhalb von dreißig Tagen nach Erhalt der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens seitens des Bediensteten ab. Werden die vorgenannten Fristen nicht eingehalten oder erfolgen die Enthebung und die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens nicht gleichzeitig, so hat das – unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten – weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Ungültigkeit der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht irreversibel beeinträchtigt und die für die Vorhaltung und den Abschluss des Verfahrens vorgesehene Frist laut Art. 2 Abs. 4 und 6 dieser Anlage nicht überschritten wurde.

(3) Innerhalb von fünfzehn Tagen nach Eröffnung des Disziplinarverfahrens erstattet die für das Personal zuständige Organisationsstruktur gemäß Art. 55-*quater*

ministero e alla segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti, secondo quanto previsto dal comma 3-quater dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001. La conclusione della procedura di licenziamento è tempestivamente comunicata alla procura della Corte dei conti.

Art. 5

Determinazione concordata della sanzione

1. Fatti salvi i casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento, la struttura competente in materia di personale e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura nei cinque giorni successivi alla data fissata per l'audizione del dipendente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 2, c. 9.

4. La proposta di attivazione della procedura deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile nei limiti previsti dal comma 2. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad

Abs. 3-quater des GvD Nr. 165/2001 Anzeige beim Staatsanwalt und sorgt für die Meldung an die regionale Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof. Der Abschluss des Entlassungsverfahrens wird der Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof unverzüglich mitgeteilt.

Art. 5

Einvernehmliche Festlegung der Disziplinarstrafe

(1) Mit Ausnahme der Fälle, in denen die Entlassung vorgesehen ist, können die für das Personal zuständige Organisationsstruktur und der Bedienstete die aufzuerlegende Disziplinarstrafe im Schlichtungsweg einvernehmlich festlegen.

(2) Die im Schlichtungsverfahren laut Abs. 1 einvernehmlich festgelegte Disziplinarstrafe kann nicht angefochten werden.

(3) Die zuständige Disziplinarbehörde oder der Bedienstete kann der Gegenpartei binnen fünf Tagen nach dem für die Anhörung des Bediensteten festgelegten Tag die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens vorschlagen. Ab dem Datum des Vorschlags gelten die Fristen für das Disziplinarverfahren als ausgesetzt. Der Vorschlag seitens der Disziplinarbehörde oder des Bediensteten sowie alle anderen Verfahrensakte werden der Gegenpartei gemäß den unter Art. 2 Abs. 9 vorgesehenen Modalitäten mitgeteilt.

(4) Der Vorschlag zur Einleitung eines Schlichtungsverfahrens muss eine kurze Darlegung des Sachverhalts, die Ergebnisse der Anhörung und den Vorschlag für die in den Grenzen laut Abs. 2 aufzuerlegende Disziplinarstrafe enthalten. Wird der Vorschlag nicht binnen der unter Abs. 3 angeführten Frist formuliert, so verlieren die Parteien die Möglichkeit, erneut ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

(5) Die Bereitschaft der Gegenpartei,

accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 2, c. 9. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, dalla scadenza dello stesso riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta di attivazione della procedura conciliativa sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei cinque giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal responsabile dell'ufficio procedente e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti viene irrogata.

8. In caso di esito negativo o di mancata comparizione, viene redatto relativo verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal pervenimento della proposta e comunque precedere l'irrogazione della sanzione. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, la scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, la decadenza dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa e la ripresa del decorso dei termini del

sich in das Schlichtungsverfahren einzulassen, muss binnen 5 Tagen nach Erhalt des Vorschlags gemäß den unter Art. 2 Abs. 9 vorgesehenen Modalitäten mitgeteilt werden. Wird der Vorschlag nicht binnen vorgenannter Frist angenommen, so laufen nach Ablauf derselben die für das Disziplinarverfahren vorgesehenen Fristen weiter und die Parteien verlieren die Möglichkeit, nochmals ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

(6) Wird der Vorschlag zur Einleitung eines Schlichtungsverfahrens angenommen, so lädt die Disziplinarbehörde innerhalb der darauf folgenden fünf Tage den Bediensteten vor, der den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen kann.

(7) Bei erfolgreichem Abschluss des Schlichtungsverfahrens wird das erzielte Einvernehmen in einer vom Verantwortlichen des zuständigen Amtes und dem Bediensteten unterzeichneten Niederschrift festgehalten und die von den Parteien vereinbarte Disziplinarstrafe verhängt.

(8) Bei nicht erfolgreichem Abschluss des Schlichtungsverfahrens oder Nichterscheinen des Bediensteten wird eine entsprechende Niederschrift verfasst und das Schlichtungsverfahren eingestellt. Daraufhin laufen die Fristen des Disziplinarverfahrens weiter.

(9) Das Schlichtungsverfahren muss in jedem Fall binnen dreißig Tagen ab Eingang des Vorschlags abgeschlossen werden und der Verhängung der Disziplinarstrafe vorausgehen. Unbeschadet der Bestimmungen laut den vorstehenden Absätzen, zieht der Ablauf dieser Frist die Einstellung des Schlichtungsverfahrens, den Verlust der Möglichkeit, nochmals ein solches in Anspruch zu nehmen, und das Weiterlaufen der Fristen des

procedimento disciplinare.

Art. 6

*Sospensione cautelare in corso di
procedimento disciplinare*

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione o sanzione più grave, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 7

*Sospensione cautelare per misura
restrittiva della libertà personale.*

*Sospensione facoltativa. Sospensione
obbligatoria in pendenza di procedimento
penale.*

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

Disziplinarverfahrens nach sich.

Art. 6 -

*Vorbeugende Enthebung vom Dienst
während des Disziplinarverfahrens*

(1) Falls es die Verwaltung für notwendig erachtet, die dem Bediensteten als disziplinarische Verfehlung angelasteten und mit der Enthebung vom Dienst und der Einbehaltung der Besoldung oder einer schwerwiegenderen Disziplinarmaßnahme bestrafbaren Handlungen zu überprüfen, kann sie den Bediensteten während der für das Disziplinarverfahren erforderlichen Zeit für höchstens dreißig Tage des Dienstes – mit Beibehaltung der Besoldung – entheben.

(2) Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst bei der Verhängung der Strafe zu berücksichtigen, wobei die Besoldung nur für die Tage der effektiv verhängten Enthebung vom Dienst einbehalten wird.

(3) Der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, die als Dienstenhebung gilt, kann für das Dienstalter angerechnet werden.

Art. 7

*Vorbeugende Enthebung vom Dienst wegen
einer die persönliche Freiheit
beschränkenden Maßnahme. Fakultative
Dienstenthebung. Obligatorische
Dienstenthebung während eines
Strafverfahrens*

(1) Der Bedienstete, welcher einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme unterzogen wurde, wird von Amts wegen vom Dienst enthoben. Während der Zeit der Haft oder der Beschränkung der persönlichen Freiheit wird ihm keine Besoldung entrichtet.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 10.

4. Nel caso sia disposto il giudizio per i seguenti reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 della legge n. 97/2001 concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, si applica quando previsto dal successivo comma 5. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10. In tali casi il dipendente trasferito o attributario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.

(2) Die Verwaltung kann im Sinne dieses Artikels nach Beendigung der Beschränkung der persönlichen Freiheit die Dauer der Enthebung vom Dienst des Bediensteten bis zum endgültigen Urteil zu den Bedingungen laut Abs. 3 verlängern.

(3) Ferner kann der Bedienstete unabhängig von einer gegen ihn verhängten Maßnahme zur Beschränkung der persönlichen Freiheit vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung enthoben werden, wenn ein Strafverfahren wegen Sachverhalten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung zur Folge haben. Die Enthebung vom Dienst wird widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, auf Freisprechung oder Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird.

(4) Wird wegen nachstehender im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 vorgesehenen strafbaren Handlungen – kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB), Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB) – ein Verfahren eingeleitet, können alternativ zur obligatorischen Dienstenthebung die im Art. 3 des Gesetzes Nr. 97/2001 vorgesehenen Maßnahmen betreffend die Versetzung zu einem anderen Dienstsitz oder die Erteilung eines anderen Auftrags angewandt werden. Wird für dieselben strafbaren Handlungen ein auf Verurteilung lautendes Urteil gefällt, kommen die im nachstehenden Abs. 5 vorgesehenen Bestimmungen zur Anwendung. Die Maßnahmen werden widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, ein freisprechendes Urteil oder ein Urteil auf Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird. In diesen Fällen kann der zu einem anderen

5. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio nel caso di condanna non definitiva o definitiva - anche se a pena sospesa, nelle ipotesi previste dalla legge e in particolare per i reati e i provvedimenti contemplati dall'art. 94, d.lgs. n. 267/2000, vale a dire: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), delitto non colposo per il quale sia stata irrogata la pena non inferiore a 2 anni di reclusione confermata in appello, applicazione di misura di prevenzione con provvedimento non definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p.. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10.

6. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, per i seguenti delitti o provvedimenti previsti dall'art. 15, l. n. 55/1990 e dall'art. 94, d.lgs. n. 267/2000, è disposta l'immediata sospensione obbligatoria dal servizio solo in caso di condanna definitiva o provvedimento per: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit.

Dienstszitz versetzte oder mit einem anderen Auftrag betraute Bedienstete – sofern er dies beantragt oder aus begründeten Dienstverordnungen – beim neuen Dienstszitz oder mit dem neuen Auftrag belassen werden.

(5) Unbeschadet der Bestimmungen laut den Abs. 1-4 gilt die Pflicht zur unverzüglichen Enthebung vom Dienst bei einer nicht endgültigen oder endgültigen Verurteilung – auch bei Aussetzung der Strafe – für die im Gesetz vorgesehenen Fälle und insbesondere für die im Art. 94 des GvD Nr. 267/2000 vorgesehenen strafbaren Handlungen und Maßnahmen: kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB), Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB), Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB), eine vom Oberlandesgericht bestätigte Gefängnisstrafe von mindestens zwei Jahren wegen eines nicht fahrlässigen Verbrechens, Anwendung einer nicht endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdachts auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die Enthebung vom Dienst wird widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, ein freisprechendes Urteil oder ein Urteil auf Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird.

(6) Unbeschadet der Bestimmungen laut den Abs. 1-4 wird für nachstehende Verbrechen oder Maßnahmen laut Art. 15 des Gesetzes Nr. 55/1990 und Art. 94 des GvD Nr. 267/2000 die unverzügliche obligatorische Dienstenthebung ausschließlich im Fall einer endgültigen Verurteilung oder einer Maßnahme betreffend nachstehende strafbare Handlungen verfügt: mafiaartige Vereinigung (Art. 416-bis StGB), Verbrechen einer Vereinigung zum

concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato momentaneo (art. 314, secondo comma c.p.), altri delitti commessi con abuso di poteri o violazione di doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio per i quali sia stata irrogata la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi; delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di misura di prevenzione, con provvedimento definitivo, per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p..

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 6 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative di cui all'art. 68 del CCRL.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990), Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie – in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde – mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; nicht kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 2 StGB), weitere Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, für die eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten auferlegt wurde; eine Gefängnisstrafe von mindestens zwei Jahren wegen eines nicht fahrlässigen Verbrechens, Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB.

(7) Dem im Sinne der Abs. 1 - 6 vom Dienst enthobenen Bediensteten wird eine Zuwendung in Höhe von 50% der Grundbesoldung und die Familienzulage entrichtet, ausgenommen die festen und ständigen Zulagen laut Art. 68 des Tarifvertrags.

(8) Bei endgültigem Urteil auf Freispruch in der Sache oder freisprechendem Urteil wird der während der Zeit der vorbeugenden Enthebung vom Dienst als Zuwendung entrichtete Betrag – unter Berücksichtigung der eventuell verhängten Strafen – mit den Bezügen verrechnet, die dem Arbeitnehmenden im Falle der Anwesenheit im Dienst, mit Ausnahme der Zulagen oder Vergütungen für besondere Dienste oder für die Leistung von Überstunden zugestanden wären.

9. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni o, se inferiore, al tempo di prescrizione del reato. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 8. In tale caso la sospensione del dipendente è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Art. 8

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denuncia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il

(9) Bei einer strafrechtlichen Verurteilung wird – sofern das Disziplinarverfahren mit einer anderen Strafe als der Entlassung abgeschlossen wird – der dem vom Dienst enthobenen Bediensteten während der Zeit der vorbeugenden Enthebung als Zuwendung entrichtete Betrag – unter Berücksichtigung der eventuell verhängten Strafen – mit den Bezügen verrechnet, die ihm im Falle der Anwesenheit im Dienst – mit Ausnahme der Zulagen oder Vergütungen für besondere Dienste oder für die Leistung von Überstunden sowie der Zeiträume der Dienstenhebung laut Abs. 1 – zugestanden wären.

(10) Im Falle einer vorbeugenden Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt diese, falls sie nicht widerrufen wird, für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren oder bis zur Verjährung der Strafe – sofern deren Frist kürzer ist – aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird die vorbeugende Dienstenhebung von Rechts wegen widerrufen und der Bedienstete kann den Dienst wieder aufnehmen. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt.

(11) Die in den vorstehenden Absätzen vorgesehenen Bestimmungen werden – sofern vereinbar – auch dann angewandt, wenn ein Disziplinarverfahren in Anhängigkeit eines Strafverfahrens im Sinne des Art. 8 eingeleitet wird. In diesem Fall wird die Enthebung vom Dienst bis zum Abschluss des Disziplinarverfahrens verfügt.

Art. 8

Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

(1) Sollte ein Bediensteter im Dienst ein Officialdelikt begehen, so leitet die Verwaltung das Disziplinarverfahren ein und erstattet Strafanzeige. Die Pflicht zur Strafanzeige kann auch nachfolgend im Zuge des bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens festgestellt werden. Ein Disziplinarverfahren, das ganz oder

procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del dipendente, i provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. Ai sensi dell'art. 55 ter, 1° comma, del d.lgs. 165/2001 il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato anche qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.

2. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito, anche in sede di revisione, con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, la struttura competente in materia di personale, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

teilweise Sachverhalte zum Gegenstand hat, gegen die die Gerichtsbehörde vorgeht, wird auch in Anhängigkeit eines Strafverfahrens fortgeführt und abgeschlossen. Bei Verstößen, für die eine höhere Disziplinarstrafe als die Enthebung vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung für höchstens 10 Tage vorgesehen ist, kann das zuständige Amt in den Fällen, in denen die Feststellung der dem Bediensteten angelasteten Sachverhalte besonders komplex ist und es nach Abschluss der Ermittlungen über unzureichende Elemente zur Begründung der aufzuerlegenden Strafe verfügt, das Disziplinarverfahren bis zum Abschluss des Strafverfahrens aussetzen, unbeschadet der Möglichkeit, gegen den Bediensteten eine in der Rechtsordnung vorgesehene Vorbeugungsmaßnahme zu erlassen. Im Sinne des Art. 55-ter Abs. 1 des GvD Nr. 165/2001 kann das ausgesetzte Disziplinarverfahren auch dann wieder aufgenommen werden, wenn die Verwaltung über neue, ausreichende Elemente – dazu zählt auch ein nicht endgültiger Gerichtsbeschluss – verfügt, um das Disziplinarverfahren abzuschließen. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens gilt auch für jene Sachverhalte, die zwar ausschließlich disziplinarrechtlich relevant, jedoch mit den strafrechtlich relevanten Sachverhalten verbunden sind.

(2) Endet das nicht ausgesetzte Disziplinarverfahren mit der Verhängung einer Strafe und daraufhin das Strafverfahren – auch aufgrund der Wiederaufnahme – mit einem unwiderruflichen Urteil auf Freispruch in der Sache, in dem erklärt wird, dass der dem Bediensteten angelastete Sachverhalt nicht vorliegt oder dass es sich nicht um eine strafbare Handlung handelt oder dass der Bedienstete die Tat nicht begangen hat, so eröffnet die für das Personal zuständige Organisationsstruktur auf Antrag einer Partei, der binnen sechs Monaten nach Unwiderruflichkeit des Strafurteils zu stellen ist, erneut das Disziplinarverfahren, um dessen Schlussmaßnahme im Sinne des Ergebnisses des Strafverfahrens zu ändern oder zu bestätigen.

3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dal ricevimento, da parte dell'interessato, dell'istanza di riapertura del procedimento. E' dovere del dipendente informare l'Amministrazione sullo stato del procedimento penale e sulle condanne riportate. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito salvo il caso di manifesta sussistenza di motivi per disporre l'immediata archiviazione del procedimento. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'art. 2, comma 6, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

4. Al di fuori dei casi previsti dal precedente comma, laddove sia comunicata all'Amministrazione sentenza irrevocabile di condanna per un delitto per il quale sia prevista la sanzione del licenziamento, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5, comma 4, l. n. 97/2001, avvia il procedimento entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni dal termine di inizio.

5. Il dipendente, licenziato per fatti di rilievo penale ai sensi dell'art. 3, comma 7, lett. g. e comma 8, lett. f) g) h) e i), rispetto ai quali sia stato successivamente assolto in sede giudiziaria, anche a seguito di revisione del processo, ha diritto, laddove il procedimento disciplinare riaperto si concluda con

(3) In den Fällen laut Abs. 1 und 2 wird das Disziplinarverfahren binnen sechzig Tagen nach der Bekanntgabe des Urteils seitens der Gerichtskanzlei an die Herkunftsverwaltung des Bediensteten bzw. nach Erhalt seitens der betroffenen Person des Antrags auf Wiedereröffnung des Verfahrens wieder aufgenommen oder wieder eröffnet. Der Bedienstete ist verpflichtet, die Verwaltung über den Stand des Strafverfahrens und über seine Verurteilungen zu informieren. Die Wiederaufnahme oder Wiedereröffnung des Disziplinarverfahrens finden mittels erneuter Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens statt, außer es bestehen offensichtliche Gründe, um die sofortige Archivierung des Verfahrens zu verfügen. Das Verfahren wird gemäß den Bestimmungen laut Art. 2 Abs. 6 abgewickelt, wobei die darin vorgesehenen Fristen für dessen Abschluss zur Gänze neu berechnet werden. Für die Zwecke der Schlussentscheidungen im wieder aufgenommenen oder wieder eröffneten Disziplinarverfahren wendet die vorgehende Behörde die Bestimmungen laut Art. 653 Abs. 1 und 1-bis StPO an.

(4) Mit Ausnahme der im vorstehenden Absatz vorgesehenen Fälle eröffnet die Verwaltung –sofern der Verwaltung das unwiderrufliche auf Verurteilung lautende Urteil wegen eines Verbrechens bekannt gegeben wird, für das die Disziplinarstrafe der Entlassung vorgesehen ist, – im Sinne des Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 das Verfahren binnen neunzig Tagen nach Bekanntgabe des Urteils. Das Disziplinarverfahren muss innerhalb 180 Tagen nach der Frist für dessen Eröffnung abgeschlossen werden.

(5) Ein wegen eines strafrechtlich relevanten Sachverhalts im Sinne des Art. 3 Abs. 7 Buchst. g) und Abs. 8 Buchst. f), g), h) und i) entlassener und später vom Gericht – auch aufgrund der Wiederaufnahme des Verfahrens – freigesprochener Bediensteter hat, sofern das wieder eröffnete Disziplinarverfahren

l'archiviazione o con l'inflizione di una sanzione disciplinare diversa da quella del licenziamento, alla riammissione in servizio nella medesima sede o, se disponibile, in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima figura professionale e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

6. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 5 è reinquadrato nella categoria e nella posizione retributiva in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art. 9

Successione di norme in materia disciplinare

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:

- a) per gli illeciti commessi precedentemente alla data del 22 giugno 2017 si applicano le norme procedurali e i termini in vigore alla data della commissione dell'illecito medesimo, ai sensi dell'art. 22, c. 13, d.lgs n. 75/2017;
- b) non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
- c) in pendenza di procedimento

mit einer Archivierung oder einer anderen Disziplinarstrafe als die Entlassung endet, Anrecht auf die Wiederaufnahme in den Dienst, und zwar am selben Dienstsitz (oder auf eigenen Antrag an einem anderen Dienstsitz, sofern es einen solchen gibt und auch in Überzahl), im selben Berufsbild und mit dem zum Zeitpunkt der Entlassung erreichten Dienstalter.

(6) Der im Sinne des Abs. 5 wieder in den Dienst aufgenommene Bedienstete wird in die Kategorie und Besoldungsklasse neu eingestuft, welcher das zum Zeitpunkt der Entlassung von ihm bekleidete Berufsbild aufgrund einer eventuellen Neuklassifizierung des Personals zugeordnet wurde. Bei Vorversterben des Bediensteten haben der Ehepartner oder der in der häuslichen Gemeinschaft lebende Partner und die Kinder Anrecht auf sämtliche Bezüge, die dem Bediensteten während der Dienstenthebung oder Entlassung zuerkannt worden wären, ausgenommen die mit der Anwesenheit im Dienst oder mit der Leistung von Überstunden zusammenhängenden Zulagen.

Art. 9

Aufeinanderfolgende disziplinarrechtliche Bestimmungen

(1) Bei aufeinanderfolgenden tarifvertraglichen Bestimmungen in Sachen Disziplinarverfahren und -haftung gelten – sofern nicht anders verfügt – nachstehende Grundsätze:

- a) für rechtswidrige Handlungen, die vor dem 22. Juni 2017 begangen wurden, gelten im Sinne des Art. 22 Abs. 13 des GvD Nr. 75/2017 die Verfahrensbestimmungen und die Fristen, die in Kraft waren, als die rechtswidrigen Handlungen begangen wurden;
- b) war die Handlung zum Zeitpunkt, in dem sie begangen wurde, nicht als Disziplinarvergehen vorgesehen, so ist sie nicht strafbar;
- c) für anhängige Disziplinarverfahren gelten

disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;

- d) in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'inflizione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.”

die Vorschriften und die Strafen, die geändert wurden, nachdem das Disziplinarvergehen begangen wurde, sofern sie für den Angeklagten günstiger sind;

- d) wird ein Disziplinarvergehen gestrichen, nachdem die Disziplinarstrafe verhängt wurde, so wird diese nicht vollstreckt bzw. deren Vollstreckung unterbrochen. Ferner endet die Wirksamkeit der laut den geltenden Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis vorgesehenen Nebenstrafen.”