

**CODICE DISCIPLINARE PER IL PERSONALE  
DELL'AZIENDA SERVIZI SOCIALI DI  
BOLZANO**

**ART. 1**

**AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Codice trova applicazione nei confronti di tutti i dipendenti - dirigenti compresi - dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano, di seguito denominata «Azienda», nonché di coloro che espletano, a qualsiasi titolo, attività lavorativa a carattere non occasionale presso la struttura organizzativa aziendale.

**ART. 2**

**TIPOLOGIA DELLE SANZIONI DISCIPLINARI  
ED EFFETTI**

1. Le violazioni degli obblighi di servizio e di comportamento previsti dal presente titolo nonché le infrazioni alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare:

- a) censura;
- b) riduzione dello stipendio;
- c) sospensione dal servizio;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono rispettati i seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causati all'Azienda, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

**DISZIPLINARORDNUNG FÜR DAS PERSONAL  
DES BETRIEBS FÜR SOZIALDIENSTE  
BOZEN**

**ART. 1**

**ANWENDUNGSBEREICH**

Die vorliegende Vorschriftensammlung gilt für alle Bediensteten – Führungskräfte inbegriffen – des Betriebs für Sozialdienste Bozen (in der Folge Betrieb genannt); weiter sind auch all jene diesen Vorschriften unterworfen, welche irgend eine Arbeit in der Organisationseinheit des Betriebs ausführen.

**ART. 2**

**ARTEN DER DISZIPLINARSTRAFEN UND  
WIRKUNGEN**

1. Die Verletzungen der in diesem Titel vorgesehenen Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen durch das Personal haben, unter Berücksichtigung der Schwere der Übertretung, die Auferlegung folgender Disziplinarstrafen nach vorhergehendem Disziplinarverfahren zur Folge:

- a) Verweis;
- b) Gehaltskürzung;
- c) zeitweilige Enthebung vom Dienst;
- d) Entlassung mit Kündigung;
- e) Entlassung ohne Kündigung.

2. Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:

- a) Vorsätzlichkeit im Handeln, Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist;
- b) Bedeutsamkeit der verletzten Pflichten;
- c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit verbundene Verantwortung;
- d) Höhe des dem Betrieb, den Bürgern oder Dritten zugeführten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder Grad der Beeinträchtigung des Dienstes,
- e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, der früheren Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens

f) concorso nell'infrazione di più dipendenti in accordo tra loro;

g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

3. Sulla base dei criteri di cui al precedente comma 2 può essere irrogata anche la sanzione disciplinare più o meno grave tra quelle prevista al comma 1.

4. Le mancanze non espressamente previste nel presente capo sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al precedente comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui al codice di comportamento ed al regolamento organico e, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dal presente codice.

5. Il danno causato all'Azienda o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del rimborso del relativo danno ai sensi della vigente normativa.

6. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

### ART. 3

#### CENSURA

1. La censura consiste in un rimprovero scritto adottato con determinazione propria da parte del dirigente preposto a conclusione di accertamenti da espletarsi nei 10 giorni successivi al riscontro o alla notizia dell'infrazione; il termine di cui sopra è da considerarsi ordinatorio, la cui osservanza è dovuta esclusivamente per motivi organizzativi. Il dirigente avvierà, nel caso in cui ritenga ci siano gli elementi per procedere, il procedimento disciplinare attraverso l'invio della contestazione scritta dell'addebito nel termine di 20 giorni dal riscontro o dalla notizia dell'infrazione, fissando contestualmente la data della convocazione per sentirlo in merito ai fatti contestati.

2. E' data facoltà al dipendente di presentare per iscritto, entro 20 gg dalla contestazione, le relative controdeduzioni. Allo stesso o, su espressa delega, a persona di fiducia ovvero al rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito

gegenüber den Betreuten,

f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache;

g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung.

3. Auf Grund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann auch eine schwerere oder weniger schwere Strafe als die in Absatz 1 vorgesehenen Strafen verhängt werden.

4. Die laut diesem Abschnitt nicht ausdrücklich erwähnten Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 vorgesehenen Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 36 und für die Festsetzung der Art und des Ausmaßes der Strafen auf die von dieser Ordnung ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

5. Der durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst vom Personal dem Betrieb oder Dritten zugefügte Schaden ist auf jeden Fall gemäß geltenden Bestimmungen zu vergüten.

6. Nach Ablauf von zwei Jahren ab der Verhängung, dürfen Disziplinarstrafen in keiner Weise mehr berücksichtigt werden.

### ART. 3

#### VERWEIS

1. Der Verweis beinhaltet einen schriftlichen Tadel mittels Bestimmung des direkten Vorgesetzten; besagte Bestimmung muss nach Beendigung der Nachforschungen erlassen werden, die wiederum innerhalb der zehn, auf die Feststellung der Straftat folgenden Tage abgeschlossen werden müssen. Besagte Frist ist verordnend festgesetzt und muss ausschließlich aus organisatorischen Gründen beachtet werden. Die Führungskraft wird, falls die Voraussetzungen für das Verfahren vorhanden sind, das Disziplinarverfahren einleiten und hierfür der betroffenen Person innerhalb von 20 Tagen ab Feststellung der zu ahnenden Fakten eine schriftliche Anlastung derselben zukommen lassen. Gleichzeitig muss die Führungskraft das Datum der Anhörung festsetzen, bei welcher besagte Person ihre Gegendarstellungen in Bezug auf die angelasteten Fakten vorbringen kann.

2. Der Bedienstete kann innerhalb von 20 Tagen ab Anlastung der Fakten schriftlich seine Gegendarstellungen einreichen. Dem Bediensteten, oder, mit ausdrücklicher Bevollmächtigung, einer Vertrauensperson desselben oder dem Vertreter der Gewerkschaft, bei welcher der betroffene

l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

3. Una volta in possesso delle controdeduzioni ovvero comunque trascorsi 20 gg da quando il dipendente interessato ha avuto conoscenza della contestazione dell'addebito, il Dirigente sente il dipendente previamente convocato in ordine ai fatti ed ai comportamenti contestati.

4. Il dipendente interessato può farsi assistere da una persona di fiducia ovvero da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. In caso di mancata comparizione si procede ai sensi dell'art. 8 comma 8 del presente codice.

6. Nel caso in cui, a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, il dirigente ravvisi i presupposti per una sanzione più grave della censura, avvia la procedura ai sensi dell'art.8, comma 2, ovvero, mancando gli elementi per dar luogo alla sanzione disciplinare, il dirigente provvede all'archiviazione della stessa dandone comunicazione scritta all'interessato.

7. La censura viene irrogata per:

a) lievi inosservanze degli obblighi di servizio o di comportamento, compreso il mancato rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altro personale o nei confronti degli utenti o il pubblico;

c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al personale o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, se ne sia derivato un danno o un disservizio;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

f) saltuario insufficiente rendimento;

g) violazione dei doveri di comportamento non

Bedienstete eingetragen ist oder welcher dieser den Auftrag gegeben hat, ist zudem der Zugang zu allen Akten des angelasteten Verfahrens gestattet.

3. Sobald die Führungskraft im Besitz der Gendarstellungen des Bediensteten ist oder die Frist von 20 Tagen ab der vollen Kenntnis der angelasteten Fakten von Seiten des Bediensteten abgelaufen ist, findet eine Anhörung des vorher einberufenen Bediensteten in Bezug auf die angelasteten Fakten und Verhaltensweisen statt.

4. Der betroffene Bedienstete kann den Beistand einer Vertrauensperson oder eines Vertreters der Gewerkschaft in Anspruch nehmen, bei welcher er eingetragen ist bzw. welcher dieser den Auftrag gegeben hat.

5. Sollte der Bedienstete nicht erscheinen, so wird ein Verfahren im Sinne des Art. 8, Absatz 8 der vorliegenden Disziplinarordnung eingeleitet.

6. Sollte die Führungskraft nach den Nachforschungen im Sinne des Absatzes 1 die Voraussetzungen für eine schwerwiegendere Disziplinarstrafe feststellen, so wird selbige ein Verfahren im Sinne des Art. 8, Absatz 2 einleiten; sollten hingegen die Elemente für die Verhängung der Disziplinarstrafe nicht vorhanden sein, so wird die Führungskraft das Verfahren einstellen und dem Bediensteten eine diesbezügliche schriftliche Mitteilung zukommen lassen.

7. Der Verweis wird verhängt:

a) bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflichten oder Verhaltensregeln, die Nichtbeachtung der Arbeitszeiteinteilung inbegriffen;

b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder anderem Personal oder den Bürgern bzw. den Betreuten;

c) wegen Nachlässigkeit bei der Pflege der Räume und der beweglichen Gegenstände oder der dem Personal anvertrauten Geräte oder auf die es, auf Grund seiner Verantwortung, zu achten hat;

d) bei Nichtberücksichtigung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde;

e) bei Verweigerung von persönlichen Untersuchungen zum Schutze des Vermögens des Betriebs, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 6 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300;

f) bei gelegentlich ungenügender Leistung,

g) bei Verletzung der Verhaltensregeln, soweit sie

ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un danno o pericolo non grave all'Azienda.

#### **ART. 4**

##### **RIDUZIONE DELLO STIPENDIO**

1. La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo nè superiore ad un quarto di una mensilità di stipendio di livello in godimento di cui all'articolo 53, lettera a), e dello stipendio di base di cui all'articolo 71, lettera a) del vigente contratto collettivo intercompartimentale, e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.

2. La riduzione dello stipendio è inflitta per:

a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure quando le relative mancanze presentino carattere di particolare gravità;

b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, nel trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

d) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'Azienda o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'Azienda. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'Azienda; il mancato versamento di tali proventi entro il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui al vigente contratto collettivo intercompartimentale.

#### **ART. 5**

##### **SOSPENSIONE DAL SERVIZIO**

1. La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a sessanta giorni.

2. La sospensione dal servizio è inflitta per:

nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fallen und wodurch dem Betrieb kein großer Schaden oder keine große Gefahr entstanden ist.

#### **ART. 4**

##### **GEHALTSKÜRZUNG**

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 53, Buchstabe a), und des Grundgehaltes laut Artikel 71, Buchstabe a) des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages ausmachen und kann für höchstens sechs Monate angewandt werden. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder Verlassen desselben wird die gesamte Besoldung, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

2. Die Gehaltskürzung wird verhängt:

a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art;

b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen beim Übergang in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz;

c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden;

d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die vom Betrieb nicht ermächtigt oder deren Einschränkungen missachtet wurden. In diesem Fall steht das Nettoentgelt für die entsprechende Tätigkeit dem Betrieb zu. Dem Betrieb stehen außerdem jene Einkünfte aus genehmigten Tätigkeiten zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb einer festgesetzten Frist an den Betrieb zieht die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigung unter Beachtung des Verfahrens laut geltendem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag nach sich.

#### **ART. 5**

##### **ZEITWEILIGE ENTHEBUNG VOM DIENST**

1. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst beinhaltet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu sechzig Tagen.

2. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:

a) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso; 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 personale, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

e) qualsiasi comportamento illecito da cui sia derivato un danno o pericolo grave all'Azienda, agli utenti o a terzi.

3. Il personale sospeso dal servizio, alla prima scadenza successiva, non può ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione è detratto a tutti gli effetti - giuridici, economici e previdenziali - dal computo dell'anzianità. Durante il periodo di sospensione il personale non può accedere all'ufficio.

## ART. 6

### LICENZIAMENTO CON PREAVVISO

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 15 del contratto collettivo di intercomparto vigente, si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nell'articolo 4, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 5;

b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Azienda o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;

a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt, zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Gewichtigkeit der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die dem Betrieb, den Betreuten oder Dritten gegenüber allenfalls verursacht wurden;

b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung der Betreuten oder von anderen Bediensteten sowie Streitigkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Betreuten;

c) bei beleidigenden Äußerungen dem Betrieb gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300;

d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

e) bei jedwedem widerrechtlichen Verhalten, woraus dem Betrieb, den Betreuten oder Dritten ein Schaden oder große Gefahr entstanden sind.

3. Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalster abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Amt untersagt.

## ART. 6

### ENTLASSUNG MIT KÜNDIGUNG

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 15 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:

a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 4, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 5 innerhalb des Bienniums;

b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche dem Betrieb zustehen, derselben gehören oder anvertraut sind, durch denjenigen, der aufgrund seiner Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht hat;

c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;

d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;

e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

g) recidivo svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'Azienda. In tale ipotesi il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione aziendale. In caso di attività autorizzata i proventi percepiti oltre il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'Azienda.

c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügten Versetzung;

d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstagen;

e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, wodurch die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstpflichten in angemessener Weise zur erfüllen;

f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das auf Grund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;

g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit ohne die Ermächtigung des Betriebs. In diesem Falle steht das Nettoentgelt für diese Tätigkeit dem Betrieb zu. Im Fall von ermächtigten Tätigkeiten stehen der Betriebsverwaltung jene Einkünfte zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten.

## ART. 7

### LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

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

a) commissione in servizio di fatti gravi illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;

b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

d) commissione, in genere, di fatti commissivi e/o omissivi dolosi, non ricompresi nella precedente lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna con sentenza passata in giudicato;

f) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettera a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modifiche.

## ART. 7

### ENTLASSUNG OHNE KÜNDIGUNG

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Kündigung wird angewandt:

a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht;

b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;

c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorzeigen gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde;

d) wenn, ganz im Allgemeinen, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritte begangen werden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zugelassen;

e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen

f) derjenigen Straftaten, welche im Art. 15, Absatz 1, Buchst. a), b), c), d), e) und f) des Gesetzes vom 19. März 1990, Nr. 55, wie dieses vom Art. 1, Absatz 1 des Gesetzes vom 18. Januar 1992, Nr. 16 in geltender Fassung abgeändert worden ist.

g) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

g) wenn die Verurteilung den dauernden Ausschluss von öffentlichen Ämtern nach sich zieht.

## ART. 8

## ART. 8

### PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

### DISZIPLINARVERFAHREN

1. L'Azienda individua quale struttura competente per tutti i procedimenti disciplinari – salvo la censura che viene irrogata con le modalità di cui al precedente art. 3 – la direzione della Ripartizione I nella persona del Direttore Amministrativo pro tempore.

1. Der Betrieb setzt die Direktion der Abteilung I- in der Person des stellvertretenden Verwaltungsdirektors pro tempore – als zuständige Einheit für alle Disziplinarverfahren fest; ausgenommen ist hierbei der Verweis, welcher im Sinne des vorhergehenden Art. 3 verhängt wird.

2. Il Dirigente informato dell'infrazione disciplinare, qualora non proceda ai sensi dell'art.3, comma 1, bensì ritenga che tale infrazione possa comportare una sanzione più grave della censura, deve entro 10 giorni compiere gli accertamenti del caso e darne compiuta informazione al Direttore Amministrativo pro tempore o suo delegato.

2. Sollte die, über die zu ahnenden Fakten in Kenntnis gesetzte Führungskraft nicht im Sinne des Art. 3, Absatz 1 vorgehen, sondern erachten, dass die zu ahnenden Fakten eine schwerwiegendere Disziplinarstrafe bedingen, so muss diese innerhalb von 10 Tagen die entsprechenden Nachforschungen anstellen und den Verwaltungsdirektor pro tempore – oder einen Stellvertreter desselben – angemessen darüber in Kenntnis setzen.

3. Entro venti giorni successivi all'informazione di cui al comma 2, il Direttore Amministrativo provvede alla formale contestazione scritta dell'addebito al dipendente interessato, fissando contestualmente la data di convocazione per sentirlo in merito ai fatti contestatigli.

3. Innerhalb der 20, auf die soeben erwähnte Mitteilung folgenden Tage, geht der Verwaltungsdirektor zu einer formellen, schriftlichen Anlastung der Fakten an den Bediensteten vor; gleichzeitig setzt der Verwaltungsdirektor das Datum der Anhörung fest, bei welcher die betroffene Person ihre diesbezüglichen Gegendarstellungen vorbringen kann.

4. Il dipendente può presentare le sue controdeduzioni scritte entro i successivi venti giorni dalla conoscenza della contestazione dell'addebito. Al dipendente interessato, ovvero – in forza di espressa delega – a persona di fiducia ovvero ancora al rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

4. Der Bedienstete kann innerhalb von 20 Tagen ab Anlastung der Fakten schriftlich seine Gegendarstellungen einreichen. Dem Bediensteten, oder, mit ausdrücklicher Bevollmächtigung, einer Vertrauensperson desselben oder dem Vertreter der Gewerkschaft, bei welcher der betroffene Bedienstete eingetragen ist oder welcher dieser den Auftrag gegeben hat, ist zudem der Zugang zu allen Akten des angelasteten Verfahrens gestattet..

5. Il predetto termine di venti giorni deve essere inoltre concesso al dipendente ogni qualvolta sussista eventuale modifica o integrazione della contestazione ovvero venga acquisita nuova documentazione. Ogni modifica o integrazione della contestazione deve avvenire in forma scritta.

5. Besagte zwanzigtägige Frist muss weiter immer dann gewährleistet werden, wenn Abänderungen oder Ergänzungen der Anlastung vorgenommen oder wenn neue Unterlagen aufgefunden werden. Jede Abänderung und Ergänzung der Anlastung muss schriftlich erfolgen.

6. Una volta in possesso delle controdeduzioni ovvero comunque trascorsi venti giorni da quando il dipendente interessato ha avuto conoscenza della contestazione dell'addebito, il Direttore Amministrativo sente il dipendente previamente convocato in ordine ai fatti ed ai comportamenti contestati.

6. Sobald der Verwaltungsdirektor im Besitz der Gegendarstellungen des Bediensteten ist oder die Frist von 20 Tagen ab der vollen Kenntnis der angelasteten Fakten von Seiten des Bediensteten abgelaufen ist, findet eine Anhörung des vorher einberufenen Bediensteten in Bezug auf die angelasteten Fakten und Verhaltensweisen statt

7. Il dipendente interessato può farsi assistere da una persona di fiducia ovvero da un

7. Der betroffene Bedienstete hat das Recht, den Beistand einer Vertrauensperson oder eines

rappresentante dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. In caso di mancata comparizione dell'interessato per giustificati motivi, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il periodo di un anno di cui al successivo comma 11 è aumentato del corrispondente lasso di tempo con decreto del responsabile del procedimento.

9. Concluso il contraddittorio dinanzi al Direttore Amministrativo questi propone la sanzione disciplinare ovvero l'archiviazione e trasmette gli atti al Direttore dell'Azienda. Quest'ultimo provvede con decreto all'irrogazione della sanzione ovvero all'archiviazione, dandone comunicazione all'interessato ed al dirigente competente.

10. Nel caso il Direttore Amministrativo ritenga, in forza di idonea motivazione, sufficiente l'irrogazione di una censura, dà comunicazione di ciò al dirigente interessato che provvede ad applicare la sanzione disciplinare attraverso determinazione dirigenziale. In caso di contestazione circa la natura della sanzione da irrogare, sarà compito del Direttore pronunciarsi in merito al provvedimento da assumere.

11. Il procedimento disciplinare deve concludersi, pena estinzione, entro un anno dalla data della contestazione dell'addebito, salvo che il medesimo risulti essere sospeso ai sensi dell'art.11 del presente codice disciplinare. Il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine, al fine di consentire all'interessato in particolari condizioni psicofisiche di sottoporsi ad un progetto terapeutico. Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso, il termine di un anno decorre dalla data di riattivazione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrano più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.

12. Con il consenso scritto dell'interessato la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

13. Contro il provvedimento di irrogazione di una

Vertreters der Zugehörigkeitsgewerkschaft bzw. der diesbezüglich beauftragten Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen.

8. Sollte der Bedienstete aus gerechtfertigten Gründen nicht erschienen, , so wird eine neue Anhörungseinberufung vorgenommen. In diesem Falle wird die unten im Absatz 11 erwähnte, einjährige Frist mit einem Dekret des Verfahrensverantwortlichen um die entsprechende Zeitspanne verlängert.

9. Nach der Anhörung vor dem Verwaltungsdirektor, muss diese die zu verhängende Disziplinarstrafe vorschlagen bzw. die Archivierung des Falles anordnen und alle Unterlagen dem Generaldirektor des Betriebs übergeben. Dieser wird mit einem eigenen Dekret zur eigentlichen Verhängung der Strafe bzw. zur Archivierung des Falles vorgehen und sowohl den Betroffenen als auch die zuständige Führungskraft darüber in Kenntnis setzen.

10. Sollte der Verwaltungsdirektor an Hand begründeter Fakten die Verhängung einer Disziplinarstrafe für ausreichend befinden, so wird dieser der betroffenen Führungskraft eine entsprechende Mitteilung zukommen lassen; diese Führungskraft wird hierauf mit eigener Bestimmung zur Verhängung der Strafe vorgehen. Sollte die Art der zu verhängenden Disziplinarstrafe angefochten werden, so wird der Verwaltungsdirektor in Bezug auf die zu erlassende Maßnahme Stellung nehmen.

11. Das Disziplinarverfahren muss - bei Strafe des Erlöschens – innerhalb eines Jahres ab der Anlastung der jeweiligen Übertretung abgeschlossen werden, falls dasselbe nicht im Sinne des Art. 11 der vorliegenden Disziplinarordnung ausgesetzt wurde. Das Verfahren kann mit Angabe der diesbezüglichen Frist dann ausgesetzt werden, wenn der Bedienstete aufgrund seiner besonderen, psycho – physischen Situation, therapeutischen Eingriffen unterzogen werden muss. Sollte das Verfahren ausgesetzt worden sein, so läuft die Jahresfrist ab dem Datum der Wiederaufnahme desselben Verfahrens. Das Verfahren erlischt auf alle Fälle immer dann, wenn mehr als 120 Tage verstreichen, ohne dass eine beliebige Akte des Verfahrens angewandt wurde.

12. Die anzuwendende Strafe kann mit schriftlichem Einverständnis des Betroffenen gekürzt werden; in diesem Fall kann die Strafe nicht mehr Gegenstand einer Beschwerde sein.

13. Gegen die Verhängung einer Disziplinarstrafe

sanzione disciplinare l'interessato, anche per mezzo di persona di fiducia o dell'Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può promuovere la procedura di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione entro 20 gg. dalla notifica o comunicazione della sanzione. Nel decorso del termine di venti giorni nonché, nel caso di ricorso, fino all'esecuzione della decisione da parte dell'Azienda la sanzione resta sospesa. In tale caso il dipendente già sospeso cautelatamente dal servizio rimane sospeso fino alla decisione del Collegio arbitrale.

#### **ART. 9**

##### **PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEL DIRETTORE E DEL VICE- DIRETTORE**

1. Nel confronti del Direttore e del Vice-Direttore i provvedimenti sono adottati dalla Giunta Comunale sulla base di criteri e modalità da questa stabilite.

#### **ART. 10**

##### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

1. Il personale al quale siano stati contestati fatti disciplinari punibili con la sanzione del licenziamento dal servizio e qualora sussistano indizi in ordine alla sua colpevolezza, può essere sospeso cautelativamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabile di altri sei mesi.

2. La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni può essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:

- a) vi sia la necessità di ulteriori accertamenti;
- b) trattasi di fatti punibili con la sanzione della sospensione ovvero della destituzione dal servizio e
- c) sussistano indizi di colpevolezza.

3. In caso di sospensione ai sensi del comma 2 l'Azienda deve comunicare contestualmente al provvedimento di sospensione l'oggetto degli accertamenti.

kann der direkt Betroffene, eine Vertrauensperson desselben oder ein Vertreter der Gewerkschaft, bei welcher der Bedienstete eingetragen ist oder die derselbe beauftragt hat, innerhalb von 20 Tagen ab Zustellung oder Bekanntgabe der Strafe einen pflichtmäßigen Schlichtungsversuch vor dem Schlichtungskollegium einleiten. Im Laufe dieser zwanzigtägigen Frist oder im Falle des Rekurses wird – bis der Betrieb eine diesbezügliche Entscheidung gefällt hat – die Strafe nicht verhängt. In diesem Falle wird der Bedienstete, welcher vorsichtshalber bereits von der Arbeit enthoben wurde, bis zur Entscheidung des Schlichtungskollegiums von der Arbeit enthoben bleiben.

#### **ART. 9**

##### **DISZIPLINARVERFAHREN ZU LASTEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN UND ZU LASTEN DES DIREKTORS UND DES VIZEDIREKTORS**

1. Sollte der Generaldirektor oder der Vizedirektor der Erhebung unterworfen werden, so werden die diesbezüglichen Maßnahmen vom Gemeindeausschuss angewandt, welcher hierbei selbst erlassene Kriterien und Modalitäten befolgen wird.

#### **ART. 10**

##### **VORBEUGENDE ZEITWEILIGE ENTHEBUNG VOM DIENST WÄHREND DES DISZIPLINARVERFAHRENS**

1. Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als 6 Monaten, verlängerbar um weitere 6 Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch das Gehalt gestrichen wird. Diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.

2. Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von höchstens 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:

- a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,
- b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige Enthebung vom Dienst oder die endgültige Enthebung vom Amt zu verhängen ist und
- c) Indizien für die Schuld vorliegen.

3. Im Falle einer zeitweiligen Enthebung gemäß Absatz 2 muss der Betrieb gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen bekannt geben.

4. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sospensione dal servizio, il periodo di sospensione cautelare viene computato nella sanzione, ferma restando la privazione dello stipendio limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

5. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

#### **ART. 11**

##### **SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE**

1. Il personale 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.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale qualora sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 6 e 7.

3. L'Azienda cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al precedente comma 2.

4. La sospensione è obbligatoria nel caso di condanna anche non definitiva, ancorchè sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'art. 3, comma 1 L. 27 marzo 2001, n. 97.

5. Nei casi previsti dai commi 1,2,3 e 4 si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, l'art. 48 del vigente contratto collettivo di intercomparto.

6. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sospensione dal servizio, il periodo di sospensione cautelare viene computato nella sanzione, fermo restando la privazione dello stipendio limitata agli effettivi giorni di

4. Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe mitzuberechnen. Das Gehalt wird beschränkt auf die effektive Zeitspanne der Dienstenthebung abgezogen.

5. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalster. Der Zeitraum wird im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Berechnung der Abfertigung herangezogen.

#### **ART.- 11**

##### **VORBEUGENDE ZEITWEILIGE ENTHEBUNG VOM DIENST IM FALLE EINES STRAFVERFAHRENS**

1. Das Personal, welches der Einschränkung der persönlichen Freiheit unterliegt, wird von Amts wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei dasselbe während der Haftzeit bzw. der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.

2. Das Personal kann, bei gleichzeitiger Einstellung des Gehaltes, auch dann zeitweilig vom Dienst enthoben werden, falls ein Strafverfahren eingeleitet wird, welches nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat; dies ist jedoch nur möglich, falls das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der endgültigen Entlassung vom Amt laut Artikel 6 und 7 zur Folge haben.

3. Der Betrieb kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit gemäß Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen gemäß Absatz 2 gegeben sind.

4. Die Enthebung ist auch im Falle einer nicht endgültigen Verurteilung und im Falle einer Strafaussetzung zur Bewährung in jenen Fällen pflichtmäßig, welche vom Art. 3, Absatz 1 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 vorgesehen sind.

5. In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen, gelten die Bestimmungen des Artikels 48 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

6. Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe mitzuberechnen. Für die Zeitspanne der zeitweiligen Enthebung vom Dienst

sospensione irrogati.

7. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

#### **ART. 12**

##### **Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio**

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio, quando nei confronti di un dipendente è disposto il giudizio per i reati di cui al comma 1 dell'art. 3 L. 97/2001, l'Azienda lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'Azienda, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'Azienda stessa può ricevere da tale permanenza.

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento d'ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento, salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio.

3. Salvo che il dipendente chieda di rimanere presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta sentenza di condanna definitiva. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

4. Nei casi previsti nel comma 3, in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzione di quest'ultimo, l'Azienda può non dare corso al rientro.

wird das Gehalt abgezogen.

7. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalter. Dieser Zeitraum kann im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Berechnung der Abfertigung herangezogen werden.

#### **ART. 12**

##### **Versetzung im Falle der Eröffnung des Hauptverfahrens**

1. Unbeschadet der Dienstentbindung des Bediensteten, welcher im Sinn des Absatzes 1, des Art. 3 des Gesetzes 97/2001 verurteilt worden ist, geht der Betrieb zur Versetzung desselben zu einer anderen Dienststelle vor; hierbei wird der Bedienstete allerdings im Hinblick auf die rechtliche Einstufung, die Aufgabenbereiche und Karrierechancen analogen Funktionen zugeteilt. Der Betrieb kann in Beachtung des eigenen Organisationsaufbaus den Bediensteten einem anderen Sitz zuteilen oder demselben einen anderen Auftrag als bisher geben, falls offensichtliche Gründe der Angemessenheit und Überlegungen im Hinblick auf den möglichen Misskredit zu Lasten des B.S.B., gegen den Verbleib des Bediensteten in seiner bisherigen Dienststelle sprechen.

2. Sollte auf Grund des Berufsbildes oder aus objektiven, organisatorischen Gründen die Versetzung von Amts wegen nicht möglich sein, so wird der Bedienstete in den Wartestand/Bereitschaftsdienst versetzt; hierbei hat der Bedienstete Anrecht auf die bisher erlangte, wirtschaftliche Besoldung wobei jene Bezüge ausgeschlossen sind, welche eng mit der Ausübung der Tätigkeit verbunden sind.

3. Falls der Bedienstete nicht um den Verbleib im neuen Amt ansucht oder die neuen Funktionen weiterhin ausüben möchte, so werden – im Falle eines auch nicht endgültigen Freispruchs – die in den Absätzen 1 und 2 festgesetzten Verfahren außer Kraft gesetzt. Dies geschieht auch dann, wenn seit der Verhängung 5 Jahre vergangen sind, falls in der Zwischenzeit kein endgültiges Strafurteil erlassen worden ist. Bei einem, auch nicht endgültigen, Freispruch wird die Verwaltung, nach Anhören des direkt Betroffenen, die daraus hervorgehenden Maßnahmen innerhalb von 10 Tagen ab Mitteilung des Urteilspruchs – auch durch den Betroffenen – erlassen.

4. Bei den, im Absatz 3 vorgesehenen Fällen und bei Vorhandensein objektiver und belegter Gründe, für welche die Wiederzuteilung zur ursprünglichen Dienststelle die Funktionsweise derselben beeinträchtigen könnte, kann der Betrieb die Wiederzuteilung unterlassen.

**ART.13****ASSEGNO ALIMENTARE MENSILE**

Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 10 ed 11 del presente codice disciplinare è corrisposto un assegno alimentare fino al cinquanta per cento della retribuzione fissa mensile di cui all'articolo 53, comma 2 del contratto collettivo intercompartimentale vigente, nonchè gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio, comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito, qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare, il minimo vitale.

**ART. 14****RAPPORTO FRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE**

1. In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia l'obbligo di denuncia, oltre alla presentazione della denuncia viene aperto il procedimento disciplinare, che rimane tuttavia sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche nel caso in cui nel corso del procedimento disciplinare emerga un fatto in ordine al quale sia configurabile un reato perseguibile d'ufficio.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'Azienda venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del personale per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, quest'ultimo è sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva.

3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere ripreso, a pena di perenzione, entro il termine di 90 giorni dalla comunicazione della sentenza all'Azienda, tenendo conto dell'esito del procedimento penale ai sensi dell'art. 653 del cpp. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni decorrenti dal termine di inizio o di proseguimento.

4. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione o proscioglimento con formula piena, l'indennità corrisposta nel periodo di sospensione cautelare è conguagliata con la retribuzione dovuta al personale se fosse rimasto in servizio.

**ART. 13****MONATLICHER UNTERHALTSBEITRAG**

Dem Personal, welches im Sinne der Artikel 10 und 11 der vorliegenden Disziplinarordnung zeitweilig vom Dienst enthoben wird, kann ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 53, Absatz 2 des geltenden, bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, sowie das allfällige Familiengeld gewährt werden; jedes weitere wie auch immer benannte Lohnelement ist aber ausgeschlossen. Dem Personal muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährt werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

**ART. 14****ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DISZIPLINARVERFAHREN UND STRAFVERFAHREN**

1. Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird vom Betrieb das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Dieselbe Aussetzung wird auch dann vorgenommen, wenn sich im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens eine Tatsache ergibt, mit welcher eine von Amts wegen ahndbare Übertretung verbunden ist.

2. Unbeschadet der, bei Absatz 1 vorgesehenen Fälle, wird das Disziplinarverfahren auch dann ausgesetzt, wenn der Betrieb über ein Strafverfahren in Kenntnis gesetzt wird, welches für dieselben Fakten eingeleitet wurde, die bereits zum erwähnten Disziplinarverfahren geführt haben. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens dauert bis zu dem Zeitpunkt an, an dem das endgültige Urteil rechtskräftig geworden ist.

3. Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren muss innerhalb von 90 Tagen ab Zustellung des Urteils an den Betrieb wieder aufgenommen werden. Hierbei muss der Ausgang des strafrechtlichen Verfahrens im Sinne des Art. 653 des Strafgesetzbuches berücksichtigt werden. Das Disziplinarverfahren muss innerhalb von 180 Tagen ab Beginn oder Wiederaufnahme desselben abgeschlossen werden.

4. Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs wird dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt gezahlt, welches ihm im Falle der Anwesenheit am Arbeitsplatz zugestanden hätte; dieses Gehalt wird hierbei mit dem bereits ausgezahlten Betrag verrechnet.

5. La sospensione cautelare dal servizio a causa di un procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo di cinque anni. Decorso tale termine, il personale è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso fino all'esito del procedimento penale.

#### **ART. 15**

##### **Efficacia della sentenza penale nel giudizio disciplinare**

1. La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero l'imputato non lo ha commesso.

2. La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

#### **Art.16**

##### **NORMA TRANSITORIA E FINALE**

1. Il presente codice verrà modificato ed integrato sulla base delle modifiche ed integrazioni eventualmente apportate al vigente contratto collettivo intercompartimentale in tema di ordinamento disciplinare.

2. L' Azienda, nella concreta applicazione di tale codice, terrà in debita considerazione le eventuali disposizioni normative nazionali intervenute, nonché la giurisprudenza di legittimità con precipua attenzione alle tematiche in ordine ai procedimenti penali a carico dei dipendenti ed ai rapporti fra i procedimenti penali e quelli disciplinari.

5. Die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst auf Grund eines Strafverfahrens bleibt, falls sie nicht widerrufen wird, für eine Zeit von fünf Jahren aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird das Personal wiederum in den Dienst eingestellt. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Ende des Strafverfahrens ausgesetzt.

#### **Art. 15**

##### **Auswirkungen des strafrechtlichen Urteils auf das Disziplinarverfahren**

1. Das unwiderrufbare, Freispruchurteil im Strafverfahren hat auch hinsichtlich der Disziplinarhaftung Rechtskraftwirkung, da keine Straftat vorliegt, die Fakten keine strafrechtliche Verletzung darstellen oder der Betroffene die Tat nicht begangen hat.

2. Das unwiderrufbare, Freispruchurteil im Strafverfahren hat auch hinsichtlich der Disziplinarhaftung Rechtskraftwirkung, da eine Straftat oder eine strafrechtliche Verletzung festgesetzt wird und die Bestätigung erfolgt, dass der Angeklagte die Tat begangen hat.

#### **ART. 16**

##### **ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNG**

1. Die vorliegende Disziplinarordnung wird anhand der Veränderungen und Ergänzungen selbst abgeändert und ergänzt, welche am geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag, im Teil der Disziplinarstrafen, angebracht werden.

2. Der Betrieb muss in der konkreten Anwendung dieser Ordnung eventuell erlassene gesamtstaatliche Vorschriften sowie die Rechtmäßigkeitsrechtsprechung in Bezug auf die Strafverfahren zu Lasten der Bediensteten und in Bezug auf die Verbindung zwischen Strafverfahren und Disziplinarverfahren in angemessener Form befolgen.