

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

**ART. 1  
AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. 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

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

**ART. 1  
ANWENDUNGSBEREICH**

1. Die vorliegenden Disziplinarbestimmungen gelten für alle Bediensteten – Führungskräfte inbegriffen – des Betriebs für Sozialdienste Bozen (in der Folge Betrieb genannt); weiter sind auch all jene Personen diesen Bestimmungen unterworfen, die im Organisationsaufbau des Betriebs irgendeiner nicht gelegentlichen Arbeit nachgehen.

**ART. 2  
ARTEN DER DISZIPLINARSTRAFEN UND  
WIRKUNGEN**

1. Die Missachtung der in diesem Titel vorgesehenen Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen von Seiten des Personals haben - nach vorhergehendem Disziplinarverfahren und unter Berücksichtigung der Schwere der jeweiligen Übertretung - die Verhängung der unten stehenden Disziplinarstrafen 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 die folgenden, allgemeinen Kriterien berücksichtigt:

- a) Vorsätzlichkeit im Handeln, Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des jeweiligen 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

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;

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 gerarchicamente superiore e preposto al dipendente. Il dirigente avvia tempestivamente il procedimento disciplinare mediante l'invio della contestazione scritta dell'addebito, fissando

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 gegenüber den Betreuten/Dienstnutzern;

f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache;

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

3. Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann auch eine schwerere oder weniger schwere Strafe der 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 im Sinne der Verhaltensmaßregeln und der Organisationsverordnung und für die Festsetzung der Art und des Ausmaßes der Strafen auf die von diesen Disziplinarbestimmungen ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

5. Der vom dienstleistenden Personal durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten 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. Als Verweis wird ein schriftlichen Tadel bezeichnet, der durch eine Bestimmung der hierarchisch höhergestellten und direkt dem Bediensteten vorstehenden Führungskraft verhängt wird. Die Führungskraft muss das Disziplinarverfahren unmittelbar durch die

contestualmente la data della convocazione per sentirle il dipendente in merito ai fatti contestati.

2. E' data facoltà al dipendente di presentare per iscritto, entro 20 giorni dalla contestazione, le relative controdeduzioni. Allo stesso ovvero, su espressa delega, a persona di fiducia ovvero ancora al rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

3. Una volta in possesso delle controdeduzioni ovvero comunque trascorsi 20 giorni 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'associazione 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;

Übermittlung einer schriftlichen Vorhaltung der beanstandeten Fakten einleiten und gleichzeitig das Datum der Anhörung festsetzen, bei der die betroffene Person zu den beanstandeten Fakten/Umwänden angehört wird.

2. Der Bedienstete kann innerhalb von 20 Tagen ab Vorhaltung der Fakten schriftlich seine Gegendarstellungen einreichen. Dem Bediensteten, oder, mit ausdrücklicher Bevollmächtigung, einer Vertrauensperson desselben oder aber dem Vertreter der Gewerkschaft, bei welcher der betroffene Bedienstete eingetragen ist oder welcher dieser den Auftrag gegeben hat, ist zudem der Zugang zu allen Unterlagen der Erhebungen gestattet, die sich auf das zu seinen Lasten eingeleitete Verfahren beziehen.

3. Sobald die Führungskraft im Besitz der Gegendarstellungen des Bediensteten ist oder die Frist von 20 Tagen ab der vollen Kenntnis der Vorhaltung von Seiten des Bediensteten abgelaufen ist, findet eine Anhörung des vorher einberufenen Bediensteten in Bezug auf die beanstandeten 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 Disziplinarbestimmungen eingeleitet.

6. Sollte die Führungskraft nach den Erhebungen 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 Missachtung der Arbeitszeiteinteilung inbegriffen;

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

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

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 Missachtung der Bestimmungen im Bereich der Unfallvorbeugung 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 nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fallen und wodurch der Betrieb keinen großen Schaden oder keine große Gefahr erlitten hat.

#### **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 75, lettera a) del contratto collettivo intercompartimentale vigente 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;

#### **ART. 4 GEHALTSKÜRZUNG**

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 75, Buchstabe a) des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages ausmachen und kann für höchstens sechs Monate angewendet 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 eines Verweises geführt haben oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art;

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 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'Azienda. In caso di attività autorizzata il 30 per cento dei relativi proventi lordi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'Azienda. Il mancato versamento di tali proventi all'Azienda entro il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'art. 65 del vigente contratto collettivo intercompartimentale.

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 stehen 30% des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit dem Betrieb zu. Dem Betrieb stehen außerdem 30% jener Bruttoeinkünfte aus genehmigten Tätigkeiten zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb einer festgesetzten Frist an den Betrieb zieht als Disziplinarstrafe die Verhängung der Entlassung mit Kündigung unter Beachtung des Verfahrens laut Art. 65 des geltenden Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nach sich.

#### **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:

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

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

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

c) bei beleidigenden Äußerungen dem Betrieb

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 al posto di lavoro.

#### **ART. 6 LICENZIAMENTO CON PREAVVISO**

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 17 del vigente contratto collettivo di intercomparto, 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;

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;

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 persönliche Würde verletzen;

e) bei jedwedem widerrechtlichen Verhalten, das dem Betrieb, den Betreuten/Dienstnutzern oder Dritten einen Schaden oder große Gefahr verursacht.

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 Arbeitsplatz untersagt.

#### **ART. 6 ENTLASSUNG MIT KÜNDIGUNG**

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 17 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages angeführten Kündigungsfrist wird angewendet:

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, die dem Betrieb zustehen, demselben gehören oder anvertraut worden sind, durch denjenigen, der aufgrund seiner Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht hat;

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) 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) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'Azienda se recidivo. In tale ipotesi il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'Azienda. In caso di attività autorizzata i relativi proventi eccedenti il 30 per cento dello stipendio in godimento spettano all'Azienda.

#### **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 o atti 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:

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 aufgrund seiner besonderen Schwere keine Fortführung des Arbeitsverhältnisses zulässt;

g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit ohne die Ermächtigung des Betriebs. In diesem Falle stehen 30% des Bruttoentgeltes für diese Tätigkeit dem Betrieb zu. Im Fall von ermächtigten Tätigkeiten stehen dem Betrieb jene Einkünfte zu, die die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten.

#### **ART. 7 ENTLASSUNG OHNE KÜNDIGUNG**

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Kündigung wird angewendet:

a) wenn im Dienst schwerwiegende, gesetzeswidrige und strafrechtlich relevante Handlungen ausgeführt 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 allgemein und auch gegenüber Dritten - mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten begangen werden, die nicht im Buchstaben a) enthalten sind und die keine - auch provisorische - Fortführung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen;

e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen:

1) 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.

2) quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

## **ART. 8 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

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 Servizi Amministrativi nella persona del Direttore Amministrativo *pro tempore*. In caso di assenza o impedimento del Direttore Amministrativo *pro tempore*, ovvero ancora per ragioni di motivata opportunità, questi viene sostituito dal Dirigente dell'Ufficio Personale *pro tempore* ovvero da altro dirigente all'uopo delegato.

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 15 giorni compiere gli accertamenti del caso e darne compiuta informazione al Direttore Amministrativo *pro tempore* o a un suo delegato.

3. Entro 20 giorni successivi all'informazione di cui al precedente comma 2, il Direttore Amministrativo *pro tempore* provvede alla formale contestazione scritta dell'addebito al dipendente interessato, fissando contestualmente la data di convocazione per sentirlo in merito ai fatti contestatigli.

4. Il dipendente può presentare le sue controdeduzioni scritte entro i successivi 20 giorni dalla conoscenza della contestazione dell'addebito. Al dipendente interessato, ovvero - su espressa delega - a persona di fiducia ovvero ancora al rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

1) der Verbrechen laut Artikel 15, Absatz 1, Buchstaben a), b), c), d), e) und f) des Gesetzes vom 19 März Nr. 55, abgeändert und ergänzt durch Artikel 1, Absatz 1 des Gesetzes vom 18. Januar 1992, Nr. 16 i. g. F.;

2) wenn die Verurteilung den dauernden Ausschluss von öffentlichen Ämtern bedingt.

## **ART. 8 DISZIPLINARVERFAHREN**

1. Der Betrieb setzt die Direktion der Abteilung Verwaltungsdienste - in der Person des Verwaltungsdirektors *pro tempore* - als die Organisationseinheit fest, die für alle Disziplinarverfahren zuständig ist; ausgenommen ist hierbei der Verweis, der im Sinne des vorhergehenden Art. 3 verhängt wird. Bei Abwesenheit oder Verhinderung des Verwaltungsdirektors *pro tempore* wie auch in Fällen mit begründeter Angemessenheit wird dieser von der Führungskraft *pro tempore* des Amtes für Personalwesen oder von einer anderen, eigens zu diesem Zweck ermächtigten, Führungskraft ersetzt.

2. Sollte die, über eine Disziplinarverfehlung in Kenntnis gesetzte, Führungskraft nicht im Sinne des Art. 3, Absatz 1 vorgehen, sondern der Meinung sein, dass besagte Verfehlung eine schwerwiegere Disziplinarstrafe bedingt, so muss die Führungskraft innerhalb von 15 Tagen alle entsprechend notwendigen Nachforschungen anstellen und den Verwaltungsdirektor *pro tempore* - oder einen Stellvertreter desselben - angemessen darüber in Kenntnis setzen.

3. Innerhalb von 20, auf die Mitteilung gemäß vorhergehendem Absatz 2 folgenden, Tagen geht der Verwaltungsdirektor *pro tempore* zu einer formellen, schriftlichen Vorhaltung der Verfehlung an den Bediensteten vor und setzt gleichzeitig das Datum der Anhörung fest, bei der die betroffene Person ihre diesbezüglichen Gegendarstellungen vorbringen kann.

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



sich auf das zu seinen Lasten eingeleitete Verfahren beziehen.

5. Il predetto termine di 20 giorni deve essere inoltre concesso al dipendente ogni qualvolta avvenga una modifica o integrazione della contestazione ovvero venga acquisita nuova documentazione. Ogni modifica o integrazione della contestazione deve avvenire in forma scritta. Il mancato rispetto del termine di 20 giorni di cui al presente comma comporta la nullità della sanzione disciplinare.

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 pro tempore sente il dipendente previamente convocato in ordine ai fatti ed ai comportamenti contestati.

7. Il dipendente interessato può farsi assistere da una persona di fiducia ovvero da un rappresentante dell'associazione 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 provvedimento del responsabile del procedimento.

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

10. Qualora il Direttore Amministrativo pro tempore 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 tra dirigente e Direttore Amministrativo pro tempore in ordine alla tipologia della sanzione da irrogare, è compito del

5. Besagte zwanzig-tägige Frist muss weiter immer dann gewährleistet werden, wenn Abänderungen oder Ergänzungen der Vorhaltung vorgenommen oder wenn neue Unterlagen aufgefunden werden. Jede Änderung und Ergänzung der Vorhaltung muss schriftlich erfolgen. Die Missachtung der hier erwähnten 20-tägigen Frist bedingt die Nichtigkeit der Disziplinarstrafe.

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

7. Der betroffene Bedienstete hat das Recht, den Beistand einer Vertrauensperson oder eines Vertreters der Zugehörigkeitsgewerkschaft bzw. der diesbezüglich beauftragten Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen.

8. Sollte der Bedienstete aus triftigen Gründen nicht erscheinen, so wird eine neue Anhörung anberaumt. In diesem Falle wird die im folgenden Absatz 11 erwähnte, einjährige Frist mit einer Verwaltungsmaßnahme des Verantwortlichen des Verfahrens um die entsprechende Zeitspanne verlängert.

9. Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens vor dem Verwaltungsdirektor pro tempore, schlägt dieser die zu verhängende Disziplinarstrafe bzw. die Archivierung des Falles vor und übermittelt alle Unterlagen dem Betriebsdirektor pro tempore. Der Betriebsdirektor pro tempore wird mit einem Dekret zur konkreten Verhängung der Disziplinarstrafe bzw. zur Archivierung des Falles vorgehen und sowohl den Betroffenen als auch die zuständige Führungskraft darüber in Kenntnis setzen.

10. Sollte der Verwaltungsdirektor pro tempore anhand geeigneter Begründungen die Verhängung eines Verweises für ausreichend befinden, so wird dieser der betroffenen Führungskraft eine entsprechende Mitteilung zukommen lassen; diese Führungskraft wird hierauf mit eigener Bestimmung zur Verhängung dieser Disziplinarstrafe vorgehen. Wird die Art der Disziplinarstrafe von Seiten der Führungskraft

Direttore pro tempore dell'Azienda, con idonea motivazione, pronunciarsi in merito al provvedimento da adottare.

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 sanzione disciplinare l'interessato, anche per mezzo di persona di fiducia o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può promuovere la procedura di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione entro 20 giorni dalla notifica o comunicazione della sanzione. Nel decorso del termine di 20 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 cautelaramente dal servizio rimane sospeso fino alla decisione del Collegio arbitrale.

**ART. 9  
PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI  
CONFRONTI DEL DIRETTORE E DEL  
VICEDIRETTORE**

1. Nel confronti del Direttore e del Vice Direttore pro tempore 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**

angefochten, so äußert sich der Betriebsdirektor pro tempore - anhand angemessener Begründungen - in Bezug auf die zu erlassende Maßnahme.

11. Das Disziplinarverfahren erlischt falls es nicht innerhalb eines Jahres ab der Vorhaltung abgeschlossen wird, sofern dasselbe nicht im Sinne des Art. 11 der vorliegenden Disziplinarbestimmungen ausgesetzt wurde. Das Verfahren kann mit Angabe der entsprechenden Frist dann ausgesetzt werden, wenn der Bedienstete aufgrund seiner besonderen, geistigen und körperlichen 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 irgendeine Verwaltungsmaßnahme ergriffen wird.

12. Die anzuwendende Disziplinarstrafe kann mit schriftlichem Einverständnis des Betroffenen gekürzt werden; in diesem Fall kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.

13. Gegen die Verwaltungsmaßnahme zur Verhängung einer Disziplinarstrafe kann der Betroffene - auch durch eine Person seines Vertrauens oder durch die Gewerkschaft, der er angehört oder der er einen Auftrag erteilt hat - innerhalb der Frist von 20 Tagen ein Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungskommission anstrengen. Die Disziplinarstrafe bleibt während der Frist von 20 Tagen sowie, im Falle einer Beschwerde, bis zur Umsetzung der Entscheidung durch den Betrieb ausgesetzt. Das bereits zeitweilig vom Dienst entlohene Personal bleibt bis zur Entscheidung des Schiedsgerichtes einstweilen entlohnen.

**ART. 9  
DISZIPLINARVERFAHREN ZU LASTEN DES  
BETRIEBSDIREKTORS UND DES VIZE-  
BETRIEBSDIREKTORS**

1. Alle diesbezüglichen Maßnahmen zu Lasten des Betriebsdirektors oder des Vize-Betriebsdirektors pro tempore werden vom Gemeindevausschuss ergriffen, der sich hierbei auf selbst erlassene Kriterien und Modalitäten stützt.

**ART. 10  
VORBEUGENDE ZEITWEILIGE ENTHEBUNG  
VOM**

## **DIENST WÄHREND DES DISZIPLINARVERFAHRENS**

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 30 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.

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. Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann - sofern Indizien für die Schuld des Personals vorliegen - 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.

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 Erhebungen bekannt geben.

4. Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe mitberechnet. 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 Dienstaltes. 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. 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 dei precedenti 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 comma 2.

4. La sospensione è obbligatoria nei casi previsti dall'art. 15 comma 1, della Legge 19 marzo 1990, n. 55..

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. 69 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 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.

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, wenn ein Strafverfahren eingeleitet wird, das 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 Disziplinarstrafe im Sinne der vorhergehenden 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 zeitweilige Enthebung vom Dienst ist in all jenen Fällen Pflicht, die im Artikel 15, Absatz 1 des Staatsgesetzes vom 19. März 1990, Nr. 55 vorgesehen sind.

5. Für die, in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen, Fälle gelten die Bestimmungen des Artikels 69 des geltenden, bereichsübergreifenden Kollektivvertrages über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

6. Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenhebung bei der Verhängung der Strafe mitberechnet. Das Gehalt wird - beschränkt auf die effektive Zeitspanne der Dienstenhebung - 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**

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

#### **ART. 12**

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

## Hauptverfahrens

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.

1. Unbeschadet der Dienstenthebung des Bediensteten, der im Sinne des des Art. 3, Absatz 1 des Gesetzes 97/2001 verurteilt worden ist, geht der Betrieb zur Versetzung desselben zu einer anderen Dienststelle vor; hierbei wird der Bedienstete allerdings - in Beachtung der erlangten, rechtlichen Einstufung, der zugeteilten Aufgabenbereiche und der Karrierechancen - ähnlichen 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 Betriebs gegen den Verbleib des Bediensteten in seiner bisherigen Dienststelle sprechen.

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

3. Sofern der Bedienstete nicht um den Verbleib im neuen Amt ansucht oder die neuen Funktionen weiterhin ausüben möchte, 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 und 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/Bekanntgabe des Urteilspruchs - auch durch den Betroffenen - ergreifen.

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 von der Wiederzuteilung absehen.

1. 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 75, comma 2 del contratto collettivo intercompartimentale vigente, nonché 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

1. Dem Personal, welches im Sinne der Artikel 10 und 11 der vorliegenden Disziplinarbestimmungen zeitweilig vom Dienst enthoben wird, kann ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von bis zu fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 75, 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 verfolgbareren Handlungen, für die eine Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird vom Betrieb Strafanzeige erstattet und ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Dieselbe Aussetzung wird auch dann vorgenommen, wenn im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens ein Umstand auftritt, der mit einer von Amts wegen ahndbaren 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, das für dieselben Umstände und Fakten eingeleitet wurde, die bereits zum erwähnten Disziplinarverfahren geführt haben. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens dauert bis zu dem Zeitpunkt, 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 und vollen Freispruchs wird dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt ausgezahlt, das ihm im Falle

personale se fosse rimasto in servizio.

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 del presente codice, tiene 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.

der Anwesenheit am Arbeitsplatz zugestanden hätte; dieses Gehalt wird hierbei mit dem bereits ausgezahlten Betrag verrechnet.

5. Die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst aufgrund 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, weil keine Straftat vorliegt, weil die Fakten keine strafrechtliche Verletzung darstellen oder weil der Betroffene die Tat nicht begangen hat.

2. Die unwiderrufbare Verurteilung im Strafverfahren hat auch hinsichtlich der Disziplinarhaftung Rechtskraftwirkung, weil 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 Änderung und die Ergänzung der vorliegenden Disziplinarbestimmungen erfolgen in Beachtung der Änderungen und Ergänzungen, die eventuell am geltenden, bereichsübergreifenden Kollektivvertrag im Sachbereich der Disziplinarverfahren angebracht werden.

2. Der Betrieb muss bei der konkreten Anwendung dieser Disziplinarbestimmungen alle eventuell in der Zwischenzeit erlassenen, gesamtstaatlichen Vorschriften sowie die höchstrichterliche Rechtsprechung in Bezug auf die Strafverfahren zu Lasten der Bediensteten und in Bezug auf die Verbindung zwischen Strafverfahren und Disziplinarverfahren berücksichtigen und befolgen.