

- sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

6. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 5 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'amministrazione, sulla base di criteri, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa informazione alle Organizzazioni sindacali. La disciplina delle mansioni superiori come determinata dal presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

7. Al dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 5 spetta una indennità pari alla differenza fra il trattamento economico fruito e quello previsto per la posizione iniziale corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

8. In nessun caso l'esercizio di mansioni superiori può comportare l'inquadramento in posizione economico-professionale o area funzionale superiore.

CAPO III NORME DISCIPLINARI

Art. 54 *Doveri del dipendente*

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

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

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

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- Ersetzung für die Dauer der Abwesenheit eines Bediensteten, der mit Anrecht auf Beibehaltung der Stelle abwesend ist, ausgenommen die Abwesenheit wegen Urlaubs.

(6) Die Übertragung der Aufgaben höheren Grades gemäß Abs. 5 wird dem Bediensteten schriftlich mitgeteilt und erfolgt nach Mitteilung an die Gewerkschaften durch die von der Verwaltung festgesetzten Verfahren auf der Grundlage von Kriterien, die die Merkmale der zu übertragenden Aufgaben berücksichtigen. Die Regelung der Aufgaben höheren Grades gemäß diesem Artikel tritt zum Datum der Festsetzung der besagten Kriterien in Kraft.

(7) Dem Bediensteten, dem die Aufgaben höheren Grades laut Abs. 5 übertragen werden, gebührt die Differenz zwischen der bezogenen Besoldung und derjenigen, die für die Anfangsstufe der Besoldungsklasse des übertragenen Aufgabenbereichs vorgesehen ist, unbeschadet der bezogenen Dienstalterszulage.

(8) Die Durchführung von Aufgaben höheren Grades kann in keinem Falle zur Einstufung in eine höhere Berufs- und Besoldungsklasse oder in einen höheren Funktionsbereich führen.

III. KAPITEL DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

Art. 54 *Pflichten des Bediensteten*

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

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

(3) Im Einzelnen muss das Personal folgenden Pflichten nachkommen, um die bestmögliche Qualität des Dienstes zu gewährleisten:

- a) Sie haben eine sorgfältige Mitarbeit unter Beachtung der Bestimmungen laut diesem Vertrag, der von der Verwaltung erlassenen Vorschriften für die Durchführung und die Regelung der Arbeit, auch in Zusammenhang mit den geltenden Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Sicherheit am Arbeitsplatz, zu gewährleisten.

- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modificazioni in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni nonché dei provvedimenti attuativi;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniforme a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- b) Sie müssen das Amtsgeheimnis in den Fällen und nach den Modalitäten laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 wahren.
- c) Sie dürfen die Informationen, die ihnen am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden, nicht für private Zwecke verwenden.
- d) Sie haben im Verkehr mit den Bürgern sämtliche Informationen zu geben, auf die diese Anrecht haben, und zwar unter Beachtung der Bestimmungen über die Transparenz und den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 und der in der Verwaltung geltenden Durchführungsverordnungen zu genanntem Regionalgesetz. Es sind die Verwaltungsbestimmungen in Bezug auf das DPR vom 28. Dezember 2000, Nr. 445 mit seinen späteren Änderungen betreffend die Ersatzerklärungen anzuwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist gemäß den Bestimmungen des gesetzvertretenden Dekrets vom 30. Juni 2003, Nr. 196 mit seinen späteren Änderungen sowie gemäß den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorzugehen.
- e) Sie haben die geltenden Arbeitszeiten und die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Formalitäten zu beachten und dürfen den Arbeitsplatz ohne Genehmigung des für die Organisationseinheit Verantwortlichen nicht verlassen.
- f) Während der Arbeitszeit müssen sie sich in den verwaltungsinternen Beziehungen und im Verkehr mit den Bürgern an den Grundsatz der Korrektheit halten und ein die Menschenwürde verletzendes Verhalten vermeiden.
- g) Die Bediensteten dürfen sich keiner verwaltungsfremden Arbeit widmen und keine Tätigkeiten durchführen, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern könnten.
- h) Sie müssen die ihnen in Zusammenhang mit ihrer Stellung oder ihren Aufgaben erteilten Befehle der Vorgesetzten ausführen. Betrachtet der Bedienstete den erteilten Befehl als offensichtlich rechtswidrig, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird ihm der Befehl daraufhin schriftlich erteilt, so muss er diesen ausführen. Der Bedienstete hat den Befehl jedoch nicht auszuführen, wenn dies strafrechtliche Folgen mit sich bringt.
- i) Sie haben die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit des untergeordneten Personals zu überprüfen, falls dies in ihren Verantwortungsbereich fällt.
- j) Sie haben mit den ihnen anvertrauten Räumen, Möbeln, Gegenständen, Maschinen, Anlagen, Geräten und Fahrzeugen sorgfältig umzugehen.
- k) Sie dürfen die zum Eigentum der Verwaltung gehörenden Sachen nur aus dienstlichen Gründen verwenden.

- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri;
- q) partecipare salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori.

Art. 55

*Sanzioni, procedure disciplinari
e conciliazione*

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di dieci ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando la struttura competente per i procedimenti disciplinari, venuta a conoscenza del fatto, ha concluso gli accertamenti preliminari. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla ricezione della contestazione del fatto che vi ha dato causa.

- l) Sie dürfen für die geleistete Arbeit aus keinerlei Grund Vergütungen, Geschenke oder Sonstiges verlangen oder annehmen.
- m) Sie haben die Regelung betreffend den Zugang des Personals zu den Räumen der Verwaltung strikt zu beachten; außer bei Vorhandensein einer ausdrücklichen Genehmigung dürfen die der Öffentlichkeit nicht zugänglichen Räume nicht von verwaltungsfremden Personen betreten werden.
- n) Sie müssen der Verwaltung ihren Wohnsitz und ihren zeitweiligen Aufenthaltsort, falls dieser nicht mit dem ersteren übereinstimmt, sowie jede weitere Änderung derselben mitteilen.
- o) Bei Krankheit müssen sie das Amt, dem sie zugeteilt sind, zeitgerecht informieren, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor.
- p) Sie dürfen nicht an Entscheidungen oder Tätigkeiten teilnehmen, die direkt oder indirekt eigene finanzielle oder nicht finanzielle Interessen betreffen.
- q) Sie müssen, außer im Falle einer nachweisbaren Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilnehmen.

Art. 55

*Disziplinarstrafen, Disziplinar- und
Schlichtungsverfahren*

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

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

(2) Außer im Falle des mündlichen Tadels kann die Verwaltung eine Disziplinarmaßnahme gegen einen Bediensteten erst dann einleiten, wenn eine schriftliche Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens vorliegt, die umgehend und jedenfalls nicht später als 20 Tage nach dem Zeitpunkt zu erfolgen hat, an dem das für die Disziplinarverfahren zuständige Amt, das von den Umständen Kenntnis erhält, die Vorermittlungen abgeschlossen hat. Auf jeden Fall dürfen strengere Disziplinarverfügungen als der mündliche Verweis nicht vor Ablauf von fünf Tagen nach dem Erhalt der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens verhängt werden.

3. Successivamente alla contestazione degli addebiti, l'ufficio istruttore deve disporre la convocazione del dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni. In caso di mancata comparizione per giustificato motivo dell'interessato, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il periodo di 120 giorni di cui al comma 6 è interrotto fino alla data di nuova convocazione. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla seconda convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni alla struttura competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data il procedimento si estingue.

7. La struttura competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'articolo 56, comma 1, del presente contratto, anche per le infrazioni di cui al medesimo articolo 56, comma 8, lettera c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

(3) Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens muss das die Ermittlungen führende Amt die Anhörung des Bediensteten verfügen, damit sich dieser mit dem eventuellen Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, welcher er angehört oder die von ihm beauftragt wurde, verteidigen kann. Erscheint der Bedienstete nicht innerhalb von 15 Tagen ab der Vorladung zu seiner Verteidigung, so wird die Strafe innerhalb der darauf folgenden 15 Tage verhängt. Sollte der Bedienstete aus einem gerechtfertigten Grund nicht erscheinen, so wird er erneut vorgeladen. In diesem Fall wird der Zeitraum von 120 Tagen laut Abs. 6 bis zum Datum der neuen Vorladung unterbrochen. Sollten 15 Tage nach der zweiten Vorladung ungenützt verstreichen, so wird die Strafe innerhalb der darauf folgenden 15 Tage verhängt.

(4) Falls die Strafverhängung nicht in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fällt, in welcher der Bedienstete arbeitet, setzt der Verantwortliche derselben im Sinne der Bestimmungen laut Abs. 2 das zuständige Amt von dem Verschulden, das dem Bediensteten vorzuhalten ist, zwecks Einleitung des Verfahrens innerhalb von zehn Tagen in Kenntnis und informiert gleichzeitig die betroffene Person. Erfolgt die Mitteilung nicht innerhalb obgenannter Frist, so wird die Verantwortung der für die Mitteilung zuständigen Person festgestellt.

(5) Dem Bediensteten oder dessen ausdrücklich bevollmächtigten Verteidiger ist der Zugang zu sämtlichen Ermittlungsunterlagen betreffend das gegen ihn laufende Verfahren gestattet.

(6) Das Disziplinarverfahren ist innerhalb 120 Tagen ab dem Datum der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens abzuschließen. Wird das Verfahren nicht innerhalb genannter Frist abgeschlossen, so wird es eingestellt.

(7) Auf der Grundlage der durchgeführten Überprüfungen und der vom Bediensteten vorgebrachten Rechtfertigungen verhängt das für die Disziplinarverfahren zuständige Amt - auch für die Vergehen laut Art. 56 Abs. 8 Buchst. c) - eine der Strafen laut Abs. 1, und zwar unter Beachtung der Grundsätze und Kriterien laut Art. 56 Abs. 1 dieses Vertrags. Hält es das genannte Amt nicht für angebracht, eine Disziplinarstrafe zu verhängen, so verfügt es die Einstellung des Verfahrens und setzt den Bediensteten davon in Kenntnis.

(8) Mit Zustimmung des Bediensteten kann das Ausmaß der aufzuerlegenden Strafe reduziert werden. In diesem Falle ist jedoch keine Anfechtung mehr möglich.

(9) Die Maßnahmen laut Abs. 1 entheben den Bediensteten nicht eventueller sonstiger Verantwortung, die er für seine Handlungen zu tragen hat.

*Art. 56
Codice disciplinare*

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

- a) alla intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrate;
- b) alla rilevanza degli obblighi violati;
- c) alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) al grado di disservizio o di pericolo provocato, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- e) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- h) al comportamento verso gli utenti.

2. Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già punite nel biennio di riferimento con l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 55, comma 1, del presente contratto, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista dal medesimo comma 1.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a dieci ore di retribuzione, si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e/o insufficiente rendimento nell'assolvimento degli stessi;
- d) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di custodia o vigilanza;

*Art. 56
Disziplinarordnung*

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

- a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der bewiesenen Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit und Unerfahrenheit;
- b) Gewicht der verletzten Pflichten;
- c) mit der vom Bediensteten besetzten Stelle verbundene Verantwortung;
- d) Schwere des Dienstausfalls oder der verursachten Gefahrensituation, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist;
- e) eventuelles Vorliegen von Strafmilderungsgründen oder erschwerenden Umständen;
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter;
- g) Verhalten des Bediensteten im Allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der in den vorhergehenden zwei Jahren ergangenen Disziplinarstrafen;
- h) Verhalten gegenüber den Bürgern.

(2) Dem Bediensteten, der bereits in den vorhergehenden zwei Jahren für Verfehlungen derselben Art mit den Disziplinarstrafen laut Art. 55 Abs. 1 dieses Vertrags bestraft wurde, wird je nach Schwere des Falles und der Umstände eine höhere Strafe laut Abs. 1 auferlegt.

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

(4) Die Disziplinarmaßnahme, welche als Mindeststrafe einen mündlichen oder schriftlichen Tadel und als Höchststrafe den Abzug von zehn Stunden Besoldung vorsieht, wird in nachstehenden Fällen verhängt:

- a) bei Nichtbeachtung der Dienstbestimmungen, auch in Zusammenhang mit Abwesenheiten wegen Krankheit und mit der Arbeitszeit;
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder Bürgern;
- c) bei Nachlässigkeit und/oder ungenügender Leistung bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben;
- d) bei Nachlässigkeit bei der Pflege der Räumlichkeiten und der beweglichen Gegenstände oder der dem Bediensteten anvertrauten Geräte oder die er aufgrund seiner Verantwortung zu bewahren oder zu bewachen hat;

- e) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato un danno o disservizio;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 300/1970;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) 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 dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto a prestare testimonianza;
- g) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge 300/1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

- e) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen in Sachen Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch kein Schaden verursacht oder der Dienst nicht beeinträchtigt wurde;
- f) bei Verweigerung von persönlichen Untersuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung laut Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970;
- g) Verletzung der nicht ausdrücklich unter obgenannten Buchstaben angeführten Verhaltensregeln.

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

(5) Die Disziplinarstrafe der Enthebung mit Einbehaltung der Besoldung bis zu höchstens zehn Tagen wird für nachstehende Verfehlungen angewandt, wobei das Ausmaß der Strafe hinsichtlich der Kriterien laut Abs. 1 variiert:

- a) bei Rückfall in die im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung der Geldstrafe im Höchstausmaß geführt haben;
- b) bei besonderer Schwere der im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen;
- c) bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürliches Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Verletzung der Pflichten des Bediensteten und zu den allfälligen Schäden, die der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten entstanden sind, bestimmt;
- d) bei ungerechtfertigter Verspätung bis zu zehn Tagen bei der Dienstaufnahme an dem von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz im Falle einer Versetzung.
- e) bei Ausübung von Tätigkeiten, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern;
- f) falsche Zeugenaussagen oder Verschweigen der Tatbestände bei Disziplinarverfahren oder Verweigerung der Zeugenaussage;
- g) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen können;
- h) bei Streitigkeiten am Arbeitsplatz auch mit Bürgern oder Dritten;
- i) bei beleidigenden Äußerungen gegenüber der Verwaltung, außer im Falle der freien Meinungsäußerung laut Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970;
- j) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

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

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

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare, con esclusione della 13esima mensi-

k) bei Verletzung von nicht ausdrücklich unter obigen Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, die eine Beeinträchtigung des Dienstes bewirkt hat oder aufgrund derer der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten ein schwerer Schaden entstanden ist.

(6) Die Disziplinarstrafe der Enthebung mit Einbehaltung von 11 Tagen bis zu höchstens sechs Monaten Besoldung wird für nachstehende Verfehlungen angewandt:

- a) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in die im Abs. 5 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung der Geldstrafe im Höchstausmaß geführt haben, oder bei besonderer Schwere derselben;
- b) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für eine höhere Anzahl von Tagen als die im Abs. 5 Buchst. c) angegebene und bis zu höchstens 15 Tagen;
- c) bei Verschleierung von Seiten des für die Verwahrung, Aufsicht und Kontrolle verantwortlichen Bediensteten von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldbeträgen oder Gütern, die der Verwaltung gehören oder die ihm anvertraut wurden;
- d) bei anhaltender ungenügender Leistung oder vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- e) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;
- f) bei besonders schweren Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- g) bei Handlungen und Verhaltensweisen, die darauf abzielen, die elektronische Erhebung der Anwesenheit und der Arbeitszeit zu umgehen oder die Anwesenheitsblätter oder die Ausdrucke der Erhebungsergebnisse zu fälschen. Diese Strafe wird gegenüber denjenigen verhängt, die diese Handlungen oder Verhaltensweisen genehmigen, unterstützen oder ermöglichen;
- h) bei besonders schwerwiegenden Streitigkeiten am Arbeitsplatz auch mit Bürgern;
- i) bei jeglichem Verhalten, aus dem für die Verwaltung oder Dritte ein schwerer Schaden entsteht.

Bei der Enthebung vom Dienst im Sinne dieses Absatzes wird dem Bediensteten für zehn Tage die Besoldung einbehalten. Ab dem elften Tag werden ihm ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50% der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie

lità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Il periodo di sospensione non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica né agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

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

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste al comma 6, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8, lettera a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a quindici giorni consecutivi lavorativi. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) 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;
- i) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'amministrazione e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;

auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet. Die Zeit der Dienstenthebung wird weder für den Aufstieg in der Laufbahn noch für die Gehaltserhöhungen, noch für die Rente und die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt.

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

- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in die Verfehlungen laut Abs. 5 und 6, auch unterschiedlicher Art, oder Rückfall in eine Verfehlung laut Abs. 6 innerhalb des Zweijahreszeitraums, der zur Verhängung der Strafe von sechs Monaten Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung geführt hat, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 8 Buchst. a);
- b) Rückfall in die Verfehlung laut Abs. 6 Buchst. c);
- c) bei ungerechtfertigter Ablehnung der von der Verwaltung aus anerkannten und begründeten Diensterfordernissen gemäß den für die Art der aktivierten Mobilität geltenden Verfahren sowie unter Beachtung der Beziehungen mit den Gewerkschaften verfügten Versetzung;
- d) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als fünfzehn aufeinander folgenden Arbeitstagen; Nimmt der Bedienstete den Dienst wieder auf, so wird die Strafe laut Abs. 6 verhängt;
- e) bei festgestellten anhaltenden Verhaltensweisen im Zweijahreszeitraum, die das Fortbestehen einer ungenügenden Leistung oder vorsätzlicher oder fahrlässiger Handlungen bestätigen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- f) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen - auch gegenüber einer anderen Person -, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem Kollegen darstellen können, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen
- g) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- h) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- i) bei wiederholten Verhaltensweisen, welche die ordentliche Verwaltungstätigkeit beeinträchtigen und jedenfalls schwere Verspätungen oder Nichterfüllungen bei der Erbringung der Dienste am Bürger bewirken;

- j) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

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

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori, dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti; ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
- I. per i delitti previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58, comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, lettere b) e c) del D.Lgs. 267/2000;
 - II. per gravi delitti commessi in servizio;
 - III. per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei dipendenti di cui all'articolo 54 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

- j) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter obigen Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, aufgrund deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist.

(8) Die Disziplinarstrafe der fristlosen Kündigung wird für nachstehende Verfehlungen angewandt:

- a) bei drittem Rückfall im Zweijahreszeitraum in Tätlichkeiten gegen Vorgesetzte, Bedienstete oder Dritte am Arbeitsplatz auch aus nicht dienstlichen Gründen;
- b) bei Feststellung der Tatsache, dass die Aufnahme in den Dienst durch die Einreichung falscher Unterlagen und jedenfalls aufgrund betrügerischer Mittel erlangt wurde, oder dass der Individualvertrag infolge der Einreichung falscher Unterlagen unterzeichnet wurde;
- c) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen:
- I. I. Verbrechen laut Art. 58 Abs. 1 Buchst. a), Buchst. b) beschränkt auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. c), d) und e), laut Art. 59 Abs. 1 Buchst. a) beschränkt auf die bereits im Art. 58 Abs. 1 Buchst. a) angeführten Verbrechen und auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. b) und c) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 267/2000;
 - II. schwerer Verbrechen während des Dienstes;
 - III. Verbrechen, die im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 vorgesehen sind;
- d) bei rechtskräftiger Verurteilung, die das unbefristete Verbot der Bekleidung öffentlicher Ämter nach sich zieht;
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines während des Dienstes oder außerhalb des Dienstes begangenen Verbrechens, das - obwohl es nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht - aufgrund seiner besonderen Schwere das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses auch provisorisch nicht zulässt;
- f) bei absichtlicher Verletzung der nicht ausdrücklich unter obigen Buchstaben angeführten Pflichten, auch gegenüber Dritten, aufgrund deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses auch provisorisch nicht möglich ist;
- g) bei Anhaltung auf frischer Tat des Bediensteten wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird.

(9) Die in den Abs. 4 bis 8 nicht ausdrücklich vorgesehenen Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den Kriterien laut Abs. 1 bestraft, indem für die Feststellung der strafbaren Handlungen auf die Pflichten der Bediensteten laut Art. 54 und für die Art und das Ausmaß der Strafe auf die aus den vorstehenden Absätzen ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al presente articolo si attua dal 15esimo giorno successivo a quello dell'affissione ai sensi del comma 10.

12. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 56 del contratto collettivo 21 dicembre 2005.

Art. 57

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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

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

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

Art. 58

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

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

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 quando 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 dell'articolo 56, commi 7 e 8, del presente contratto.

(10) Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel ist an einem sämtlichen Bediensteten zugänglichen Ort auszuhängen. Diese Form der Bekanntmachung ist bindend und darf durch keine andere ersetzt werden.

(11) Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel findet ab dem 15. Tag nach der Bekanntmachung gemäß Abs. 10 Anwendung.

(12) Auf die vor Inkrafttreten der Disziplinarordnung laut Abs. 11 begangenen Übertretungen finden die im Art. 56 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005 vorgesehenen Strafen Anwendung.

Art. 57

Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens

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

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

(3) Der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, für die eine Enthebung vom Dienst verfügt wurde, wird für das Dienstalter angerechnet.

Art. 58

Vorbeugende Enthebung vom Dienst während eines Strafverfahrens

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

(2) Der Bedienstete kann, bei gleichzeitiger Einbehaltung der Besoldung, auch dann vom Dienst enthoben werden, wenn ein Strafverfahren eingeleitet wird, das nicht die Beschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat. Dies ist der Fall, wenn das Verfahren wegen Tatsachen eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung im Sinne des Art. 56 Abs. 7 und 8 dieses Vertrags zur Folge haben.

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

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58 comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, lettere b) e c) del D.Lgs. 267/2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'articolo 4, comma 1, della citata legge 97/2001.

6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto disposto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 59 del presente contratto.

7. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare, con esclusione della 13esima mensilità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'articolo 59, comma 8, secondo periodo, del presente contratto il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

(3) Die Verwaltung kann nach Beendigung der Beschränkung der persönlichen Freiheit gemäß Abs. 1 auch bis zu einem späteren Zeitpunkt die Dauer der Enthebung vom Dienst des Bediensteten bis zum endgültigen Urteil zu den Bedingungen laut Abs. 2 verlängern.

(4) Es bleibt weiterhin die Pflicht der Enthebung vom Dienst in den Fällen laut Art. 58 Abs. 1 Buchst. a), Buchst. b) beschränkt auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. c), d) und e), laut Art. 59 Abs. 1 Buchst. a) beschränkt auf die bereits im Art. 58 Abs. 1 Buchst. a) angeführten Verbrechen und auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. b) und c) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 267/2000 bestehen.

(5) Im Falle der Verbrechen laut Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 findet die darin vorgesehene Regelung Anwendung. Falls dieselben Verbrechen eine auch nicht rechtskräftige Verurteilung bewirken, findet - auch wenn die bedingte Strafaussetzung gewährt wird - der Art. 4 Abs. 1 des genannten Gesetzes Nr. 97/2001 Anwendung.

(6) In den Fällen laut den vorstehenden Absätzen gelten die Bestimmungen laut Art. 59 dieses Vertrags über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

(7) Dem im Sinne dieses Artikels vom Dienst enthobenen Bediensteten werden ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50% der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet.

(8) Bei endgültigem Urteil auf Freispruch in der Sache oder freisprechendem Urteil mit der Formel „weil die Tat nicht vorliegt“, „weil es sich nicht um eine strafbare Handlung handelt“ oder „weil der Angeklagte die Tat nicht begangen hat“ wird der als Unterhaltsbetrag während der Zeit der vorbeugenden Enthebung vom Dienst entrichtete Betrag mit dem Entgelt verrechnet, das dem Arbeitnehmer im Falle der Anwesenheit im Dienst, mit Ausnahme der wie auch immer mit der Anwesenheit, den Aufträgen oder mit der Leistung von Überstunden verbundenen Zulagen oder Vergütungen, zugestanden wäre. Wird das Disziplinarverfahren für andere Verbrechen wieder aufgenommen, so müssen im Sinne des Art. 59 Abs. 8 zweiter Satz dieses Vertrags bei der Berechnung des Ausgleichs die eventuell verhängbaren Strafen berücksichtigt werden.

(9) In allen weiteren Fällen einer Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens infolge eines strafrechtlichen Urteils - sofern mit diesem eine andere Strafe als die Entlassung verfügt wird - wird dem vorher vom Dienst enthobenen Bediensteten ein Betrag entrichtet, der ihm im Falle der Anwesenheit im Dienst zugestanden wäre, mit Ausnahme der wie auch immer mit der Anwesenheit, den Aufträgen oder mit der Leistung von Überstunden verbundenen Zulagen oder Vergütungen, zugestanden wären; von dem Ausgleich sind die Zeiträume der Enthebung vom Dienst ausgeschlossen, die laut Abs. 1 sowie infolge des wieder aufgenommenen Disziplinarverfahrens und infolge des strafrechtlichen Urteils verhängt wurden.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 56, commi 7 ed 8, del presente contratto, l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Art. 59

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza passata in giudicato. La sospensione è disposta anche ove l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini di cui all'articolo 55, comma 2, del presente contratto.

2. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'articolo 56, comma 8, lettera g), del presente contratto. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

3. Al di fuori dei casi previsti nel comma 2, quando l'amministrazione venga a conoscenza del rinvio a giudizio del dipendente per i medesimi fatti

(10) Im Falle einer vorbeugenden Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt diese, falls sie nicht widerrufen wird, für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird die vorbeugende Enthebung vom Dienst aufgrund des Strafverfahrens widerrufen und der Bedienstete kann den Dienst wieder aufnehmen, unbeschadet der Fälle, in denen die Verwaltung bei Vergehen, die die Anwendung der im Art. 56 Abs. 7 und 8 dieses Vertrags vorgesehenen Strafen bewirken, die Ansicht vertritt, dass das Verbleiben im Dienst des Bediensteten ihre Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen könnte, weil dies sie bei den Bürgern in Misskredit bringen könnte, und/oder jedenfalls aus Gründen der Zweckmäßigkeit und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung. In diesem Fall kann aus den oben genannten Gründen die Enthebung vom Dienst verfügt werden, die alle zwei Jahre einer Überprüfung unterzogen wird. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt.

(11) Falls in dem endgültigen auf Verurteilung lautenden Urteil auch die Nebenstrafe des zeitweiligen Verbots zur Bekleidung öffentlicher Ämter vorgesehen ist, so enthebt das für die Disziplinarverfahren der Verwaltung zuständige Amt den Arbeitnehmer für denselben Zeitraum vom Dienst.

Art. 59

Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

(1) Das Disziplinarverfahren ist auch dann einzuleiten, wenn es mit einem Strafverfahren zusammenhängt, und bleibt bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Die Aussetzung wird auch dann verfügt, wenn die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens entsteht. Falls die Verwaltung erst nach dem unwiderruflichen auf Verurteilung lautenden Urteil über Fakten Kenntnis erhält, die zu einer Disziplinarstrafe führen können, wird das Disziplinarverfahren innerhalb der Fristen laut Art. 55 Abs. 2 dieses Vertrags eingeleitet.

(2) Sollte ein Bediensteter im Dienst unerlaubte strafrechtlich verfolgbare Handlungen durchführen, so wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt, unbeschadet des Falles der Anhaltung des Bediensteten auf frischer Tat wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird. Aufgrund des Endergebnisses des Disziplinarverfahrens wird die Strafe laut Art. 56 Abs. 8 Buchst. g) dieses Vertrags verhängt. Die Aussetzung wird auch dann verfügt, wenn die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens entsteht.

(3) Sollte die Verwaltung von der Tatsache Kenntnis erhalten, dass ein Hauptverfahren zu Lasten des Bediensteten wegen derselben Handlungen eröff-

oggetto di procedimento disciplinare, questo procedimento è sospeso fino alla sentenza definitiva.

4. Fatto salvo il disposto dell'articolo 5, comma 2, della legge 27 marzo 2001, n. 97, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i casi previsti dall'articolo 5, comma 4, della legge 97/2001 il procedimento disciplinare deve avere inizio o, se precedentemente sospeso, è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'articolo 56 del presente contratto, come conseguenza delle condanne penali citate nel comma 7, lettera h), e nel comma 8, lettere c) e d), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, della legge 97/2001 e dall'articolo 28 del codice penale relativamente all'applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale e l'amministrazione dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso, si applica quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. Ai sensi dell'articolo 653, comma 1-bis, del codice di procedura penale "la sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel

net wurde, aufgrund deren das Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, wird dieses bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt, und zwar unbeschadet der im Abs. 2 vorgesehenen Fälle.

(4) Unbeschadet der im Art. 5 Abs. 2 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 enthaltenen Bestimmungen wird das im Sinne dieses Artikels ausgesetzte Disziplinarverfahren innerhalb von 180 Tagen ab dem Tage wieder aufgenommen, an dem die Verwaltung von dem endgültigen Urteil Kenntnis erhält, und es wird innerhalb von 120 Tagen ab seiner Wiederaufnahme beendet.

(5) Für die Fälle gemäß Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 muss das Disziplinarverfahren innerhalb von 90 Tagen ab dem Tag eingeleitet oder - wenn es zuvor ausgesetzt wurde - wieder aufgenommen werden, an dem die Verwaltung von dem endgültigen Urteil Kenntnis erhält, und muss innerhalb von 120 Tagen ab seiner Wiederaufnahme beendet werden.

(6) Die Anwendung der im Art. 56 dieses Vertrags vorgesehenen Strafmaßnahme als Folge der im Abs. 7 Buchst. h) und im Abs. 8 Buchst. c) und d) erwähnten Verurteilungen in einem Strafverfahren erfolgt nicht automatisch, da sie mit der Durchführung des Disziplinarverfahrens zusammenhängt, unbeschadet der im Art. 5 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 97/2001 und im Art. 28 des Strafgesetzbuches enthaltenen Bestimmungen betreffend die Anwendung der Nebenstrafe des Verbots der Bekleidung der öffentlichen Ämter.

(7) Bei unwiderruflichem auf Freispruch lautendem Strafurteil werden die Bestimmungen laut Art. 653 der Strafprozessordnung angewandt; die Verwaltung verfügt den Abschluss des ausgesetzten Strafverfahrens und setzt den Bediensteten davon in Kenntnis. Wurden dem Bediensteten mit dem ausgesetzten Disziplinarverfahren außer den Fakten, die Gegenstand des auf Freispruch lautenden Urteils waren, weitere Verletzungen vorgehalten oder wurde der Freispruch durch die Formel „weil es sich nicht um eine rechtswidrige Tat handelt“ begründet, womit nicht die disziplinarische Relevanz ausgeschlossen wird, wird das Disziplinarverfahren für genannte Verletzungen wieder aufgenommen.

(8) Bei auf Freispruch lautendem Strafurteil, da die Tat nicht vorliegt, oder weil der Angeklagte sie nicht begangen hat, werden die Bestimmungen laut Art. 653 der Strafprozessordnung angewandt. Wurden dem Bediensteten mit dem ausgesetzten Disziplinarverfahren außer den Fakten, die Gegenstand des auf Freispruch lautenden Urteils waren, weitere Verletzungen vorgehalten oder wurde der Freispruch durch die Formel „weil es sich nicht um eine Straftat handelt“ begründet, womit nicht die disziplinarische Relevanz ausgeschlossen wird, wird das Disziplinarverfahren für genannte Verletzungen wieder aufgenommen.

(9) Im Sinne des Art. 653 Abs. 1-bis der Strafprozessordnung kommt dem auf Verurteilung lautenden und unwiderruflichen Strafurteil in einem vor öffent-

giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso."

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'articolo 56, comma 7, lettera h), e comma 8, lettere c) ed e), del presente contratto e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. I procedimenti disciplinari pendenti restano disciplinati dalla normativa vigente al momento della loro attivazione.

13. Quando nei confronti di un dipendente è disposto il rinvio a giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314 - comma 1 -, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale, si applica la disciplina prevista dall'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 della legge 27 marzo 2001, n. 97.

14. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena per alcuni dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97, si applica la disciplina stabilita dall'articolo 4 della legge medesima.

TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 60 Aree di inquadramento

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità al fine di realizzare la migliore gestione del personale che valorizzi la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti, attraverso lo sviluppo formativo e professionale e con l'introduzione di una metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

lichen Behörden eingeleiteten Verfahren wegen disziplinarer Verantwortlichkeit die Wirksamkeit einer rechtskräftigen Entscheidung hinsichtlich der Feststellung zu, dass die Tat vorliegt, dass sie eine Straftat ist und dass der Angeklagte sie begangen hat.

(10) Der Bedienstete, der im Sinne des Art. 56 Abs. 7 Buchst. h) und Abs. 8 Buchst. c) und e) dieses Vertrags entlassen und später aufgrund der Wiederaufnahme des Verfahrens freigesprochen wurde, hat ab dem Tag des auf Freispruch lautenden Urteils Anrecht auf die Wiederaufnahme in den Dienst in demselben oder - auf eigenen Antrag - in einem anderen Dienstsitz - auch in Überzahl - in der zum Zeitpunkt der Entlassung erreichten Besoldungsklasse.

(11) Der Bedienstete hat ab dem Tag seiner Wiederaufnahme laut Abs. 10 Anrecht auf sämtliche Bezüge, die ihm während des Zeitraumes der Entlassung sowie der eventuellen vorhergehenden Enthebung vom Dienst zugestanden wären, ausgenommen die mit der Anwesenheit im Dienst, den Aufträgen oder mit der Leistung von Überstunden verbundenen Zulagen. Bei Vorversterben des Bediensteten haben der Ehepartner oder der Lebensgefährte und die Kinder Anrecht auf sämtliche Bezüge.

(12) Für die anhängigen Disziplinarverfahren gelten weiterhin die zum Zeitpunkt deren Einleitung geltenden Bestimmungen.

(13) Wenn ein Hauptverfahren zu Lasten eines Bediensteten wegen einiger der in den Art. 314 Abs. 1, 317, 318, 319, 319-ter und 320 des Strafgesetzbuches vorgesehenen Verbrechen eröffnet wird, werden die im Art. 3 Abs. 1, 2, 3 und 4 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 enthaltenen Bestimmungen angewandt.

(14) Im Falle eines auf Strafe lautenden, auch nicht endgültigen Urteils, auch wenn die Strafaussetzung zur Bewährung in Bezug auf einige der im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 vorgesehenen Verbrechen gewährt wird, werden die im Art. 4 desselben Gesetzes enthaltenen Bestimmungen angewandt.

IV. TITEL Berufsordnung

I. KAPITEL KLASSIFIZIERUNG

Art. 60 Einstufungsbereiche

(1) Die Klassifizierung des Personals beruht auf Flexibilitätskriterien, um den bestmöglichen Personaleinsatz zu erzielen. Durch Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch die Einführung einer leistungs- und ergebnisorientierten Bewertungsmethode sollen die beruflichen Fähigkeiten und die Erfahrung der Bediensteten besser genutzt werden.