

**L'art. 56 è soppresso e sostituito dal presente**

**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;

**Art. 56 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

**Art. 56 Disziplinarordnung**

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

- a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der bewiesenen Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit und Unerfahrenheit;
- b) Relevanz der verletzten Pflichten;
- c) Verantwortung in Zusammenhang mit der vom Bediensteten besetzten Stelle;

- d) 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.

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

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

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo

- d) Schwere des Dienstausfalls oder der verursachten Gefahr auch unter Berücksichtigung der Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
- e) eventuelles Vorliegen erschwerender oder mildernder Umstände;
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Vereinbarung;
- g) Verhalten des Bediensteten im Allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der in den vorhergehenden zwei Jahren ergangenen Disziplinarstrafen;
- h) Verhalten gegenüber dem Publikum.

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

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

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

4. Die Disziplinarmaßnahme, welche als Mindeststrafe einen mündlichen oder

della multa, di importo pari a dieci ore di retribuzione, si applica al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, salvo che ricorra l'ipotesi di cui al comma 8, lett. a);
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e/o insufficiente rendimento nell'assolvimento degli stessi;
- d) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, si debba espletare azione di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato 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.
- h) mancata tempestiva informazione all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

schriftlichen Tadel und als Höchststrafe den Abzug von zehn Stunden Besoldung vorsieht, wird in nachstehenden Fällen verhängt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Art. 1 bemessen wird:

- a) bei Nichtbeachtung der Dienstvorschriften – auch in Zusammenhang mit Abwesenheiten wegen Krankheit – und der Arbeitszeit, außer im Falle laut Abs. 8 Buchst. a);
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder dem Publikum;
- c) bei Nachlässigkeit und/oder ungenügender Leistung bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben;
- d) bei Nachlässigkeit bei der Pflege der Räumlichkeiten, Gegenstände oder Geräte, die dem Bediensteten anvertraut wurden oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Obhut oder Aufsicht unterliegen;
- e) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen in Sachen Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern dadurch kein Schaden verursacht oder der Dienst nicht beeinträchtigt wurde;
- f) bei Verweigerung von persönlichen Durchsuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung im Sinne des Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970;
- g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln;
- h) bei fehlender umgehender Benachrichtigung der Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens oder die strafrechtliche Verfolgung des betreffenden Bediensteten sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens.

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, salvo quanto previsto dal comma 7, lett. a); in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi; nei casi di particolare gravità è applicabile la sanzione di cui al successivo comma
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto a

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

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

- a) bei Rückfall in die im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung des Höchstbetrags der Geldstrafe geführt haben;
- b) bei besonderer Schwere der im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen;
- c) bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürliches Verlassen desselben, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 7 Buchst. a); in diesen Fällen wird die Höhe der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Verletzung der Pflichten des Bediensteten und zu den allfälligen Schäden, die der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten entstanden sind, bemessen; in besonders gravierenden Fällen kann die im nachstehenden Absatz vorgesehene Strafe verhängt werden;
- d) bei ungerechtfertigter Verzögerung bis zu zehn Tagen bei der Dienstaufnahme an dem von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz im Falle einer Versetzung;
- e) bei Ausübung von Tätigkeiten, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern;
- f) falsche Zeugenaussage oder Verschweigen der Tatbestände bei

prestare testimonianza;

Disziplinarverfahren oder Verweigerung der Zeugenaussage;

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;

g) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

h) bei Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum oder Dritten;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge 300/1970;

i) bei beleidigenden Äußerungen gegenüber der Verwaltung, außer im Falle der freien Meinungsäußerung laut Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

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

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

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

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

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dal comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando queste presentino caratteri di particolare gravità;

a) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in die Verfehlungen laut Abs. 5, die zur Verhängung der höchsten Strafe geführt haben oder bei besonderer Schwere derselben;

b) 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;

b) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für mehr als die im Abs. 5 Buchst. c) angegebenen Tage bis höchstens 15 Tage;

c) occultamento, da parte del responsabile

c) bei Verschleierung seitens des für die

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) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- h) 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 mensilità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Il periodo di sospensione non è computato ai fini della progressione

Verwahrung, Kontrolle oder Aufsicht verantwortlichen Bediensteten von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, die der Verwaltung gehören oder die diesem anvertraut wurden;

- d) bei anhaltender ungenügender Leistung oder vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- e) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;
- f) bei besonders schwierigen Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- g) bei besonders schwerwiegenden Auseinandersetzungen mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum;
- h) bei jeglichem Verhalten, aus dem der Verwaltung oder Dritten ein schwerer Schaden entstanden ist.

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

giuridica ed economica né agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

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

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

Aufstieg in der Laufbahn noch für die Gehaltserhöhungen, noch für die Rente und die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt.

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

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

mobilità attivata;

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

Versetzung;

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

hervorgeht.

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

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

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

b) falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;

c) gravi e plurime condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti o terzi, aggressive o moleste – anche di carattere sessuale - o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

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

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

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

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

b) gefälschte Unterlagen oder Falscherklärungen zum Zweck oder bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Einstellung oder des Aufstiegs;

c) wiederholte schwerwiegende aggressive, belästigende, bedrohende, beleidigende Verhaltensweisen, auch sexueller Art, am Arbeitsplatz gegenüber anderen Bediensteten oder Dritten, die wie auch immer den Ruf und die Würde der Person verletzen;

d) Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person schwer verletzen;

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

traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316-bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p. ), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), delitto commesso con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio se sia stata inflitta la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi, delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni, inoltre applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p.. Resta fermo quanto sopra previsto alla lett. f);

Vereinigung zum Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990); Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie – in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde – mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB); Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB); Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis); Erpressung im Amt (Art. 317 StGB); Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB); Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB); Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB); Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, sofern eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten verhängt wurde; nicht fahrlässiges Verbrechen, sofern eine Gefängnisstrafe von mindestens 2 Jahren verhängt wurde; Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die unter Buchst. f) vorgesehenen Bestimmungen bleiben unbeschadet;

j) condanna per altri gravi delitti commessi in servizio, oppure gravi delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza

j) bei Verurteilung wegen anderer schwerer Verbrechen während des Dienstes oder schwerer vorsätzlicher Verbrechen, auch wenn diese außerhalb

sullo svolgimento del rapporto di lavoro non consentendone la provvisoria prosecuzione;

k) condanna per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8 bis. Ai fini previsti dal presente articolo, assume rilievo la condanna anche non definitiva secondo i criteri di cui all'art. 59, comma 1, penultimo periodo del presente Contratto.

9. Il codice disciplinare di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale del Consiglio regionale.

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

des Dienstes begangen wurden, jedoch direkten Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben und eine vorübergehende Fortsetzung desselben nicht zulassen;

k) bei Verurteilung wegen eines während des Dienstes oder außerhalb des Dienstes begangenen Verbrechens, das – obwohl es nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht – aufgrund seiner besonderen Schwere die – auch vorübergehende – Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt.

8 bis. Für die Zwecke dieses Artikels ist eine auch nicht endgültige Verurteilung gemäß den Kriterien laut dem vorletzten Satz des Art. 59 Abs. 1 dieses Vertrages relevant.

9. Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel wird auf der offiziellen Website des Regionalrates veröffentlicht.

10. Die Disziplinarordnung tritt ab dem fünfzehnten Tag nach ihrer Veröffentlichung auf der offiziellen Website des Regionalrates in Kraft.