



REGOLAMENTO DISCIPLINARE DELL'ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI MILANO

Art. 1

Principi generali

1. Il presente Regolamento contiene:
 - a) l'indicazione delle infrazioni e delle relative sanzioni applicabili in tutti i casi in cui i dipendenti dell'Ordine non rispettino il Codice di comportamento dei dipendenti, le disposizioni previste dal Piano per la trasparenza, dal Piano per la prevenzione della corruzione dell'Ordine e da questo stesso Regolamento;
 - b) le disposizioni che regolamentano il procedimento disciplinare.

Art. 2

Obblighi disciplinari del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta all'osservanza della Costituzione, del dovere di servire la Nazione con disciplina e onore e dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione e dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente adempie ai propri compiti nel rispetto della legge e dei doveri di diligenza, fedeltà, lealtà, integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza.
3. Il dipendente osserva la legge e tutte le norme che disciplinano il rapporto di lavoro.
4. Il dipendente ha l'obbligo di segnalare al Dirigente eventuali situazioni di illecito nell'Ordine di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 3

Sanzioni e procedure disciplinari

1. La violazione da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dalla legge, dal rapporto di impiego o determinati dal Codice di comportamento, dal Piano della trasparenza, dal Piano di prevenzione della corruzione e dalla sua attuazione sono fonte di responsabilità disciplinare e danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo svolgimento del procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;



- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
 - d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
 - f) licenziamento con preavviso;
 - g) licenziamento senza preavviso.
2. Sono altresì previste dal d.lgs. n. 165/2001 le seguenti sanzioni disciplinari:
- a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art. 55-*bis*, comma 7;
 - b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 1;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art. 55-*sexies*, comma 3.
3. La violazione degli obblighi è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi, regolamenti.
4. La violazione grave o reiterata del Codice di comportamento comporta la applicazione della sanzione di cui all'art. 55-*quater*, comma 1 del d.lgs n. 165/2001.

Art. 4

Criteria per la determinazione delle sanzioni

1. Nella irrogazione delle sanzioni disciplinari l'U.P.D. è tenuto al rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, l'U.P.D. deve valutare la violazione con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Ordine.
- In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in base ai seguenti criteri generali:
- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Ordine, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;



- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Art. 5

Recidiva

1. La recidiva nelle infrazioni previste dagli articoli 3 e 4, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito del medesimo articolo.
2. 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.

Art. 6

Rimprovero verbale

1. Il rimprovero verbale consiste in un richiamo effettuato oralmente al dipendente.
2. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata per le seguenti infrazioni, quando esse siano di lieve entità:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001;
 - b) condotta non conforme ai principi di cui all'art. 2 del presente Regolamento verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato danno o pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'amministrazione o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ordine, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. n. 300/1970;
 - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165/2001;
 - g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-*novies* del d.lgs. n. 165/2001;



- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Ordine, agli utenti o ai terzi.

Art. 7

Rimprovero scritto e multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione

1. Il rimprovero scritto consiste in una dichiarazione formale di censura, espressa per iscritto e motivata.
2. La sanzione disciplinare del rimprovero scritto si applica al dipendente per le medesime infrazioni di cui al precedente art. 6 comma 2, quando le infrazioni siano di media entità, sulla base dei criteri di cui all'art. 4.
3. La sanzione disciplinare del rimprovero scritto può essere applicata al dipendente con una multa da un minimo di 1 ora fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione e nel caso in cui le infrazioni di cui al precedente art. 6, comma 2, siano di grave entità sulla base dei criteri di cui all'art. 4.
4. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Ordine e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

Art. 8

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4 per:
 - a) recidiva nelle mancanze previste dall'art. 6, comma 2;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste dall'art. 6, comma 2;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio 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'Ordine, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 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) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Ordine, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970;
- g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
- h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un



- i) altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- j) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Ordine e agli utenti o ai terzi.

Art. 8-bis

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni si applica qualora il dipendente o il Dirigente, appartenente all'Ordine o ad una diversa amministrazione dell'incolpato, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuti, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'U.P.D. ovvero renda dichiarazioni false o reticenti.

Art. 8-ter

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nel caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione dell'illecito, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'art. 55-*quater*, comma 1, lett. f-*ter* e comma 3-*quinquies*, d.lgs. n. 165/2001.

Art. 8-quater

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi

1. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi si applica nel caso di violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'Ordine al risarcimento del danno, in proporzione all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.



Art. 9

Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui all'art. 4, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste all'art. 8;
 - b) 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'Ordine o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Ordine, agli utenti o a terzi;
 - f) fino a 2 assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'Ordine, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Art. 10

Licenziamento con preavviso

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica nelle seguenti ipotesi:
- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lett. b) e c) e da f-*bis*) fino a f-*quinquies*) del d.lgs. n. 165/2001;
 - b) recidiva nelle violazioni indicate agli articoli 8-*bis*, 8-*ter*, 8-*quater* e 9;
 - c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste dagli artt. 6, 7, 8, 8-*bis*, 8-*ter*, 8-*quater* e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;



- e) condanna passata in giudicato, per un 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;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui all'art. 4, 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'Ordine.

Art. 11

Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica nelle seguenti ipotesi:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del d.lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 64 del CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Centrali, fatto salvo quanto previsto dall'art. 65 dello stesso CCNL;
- c) 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;
- d) 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;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012;
 - quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio;
- f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui all', da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.



Art. 12

Altri comportamenti sanzionabili

1. Le mancanze non espressamente previste dagli artt. 5-11 del presente regolamento sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui all'art. 4, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 60 del CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Centrali, e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli precedenti.

Art. 13

U.P.D.

1. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) è l'ufficio competente nella gestione dei procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ordine, che comportino l'applicazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale. L'U.P.D. è istituito presso l'Ordine con delibera di Consiglio ed è costituito dal Dirigente, dal Consigliere Segretario, da un consigliere nominato con delibera del Consiglio dell'Ordine e da due dipendenti dell'Ordine nominati a maggioranza dai lavoratori. In caso di mancanza del Dirigente o di sua incompatibilità determinata da eventuali conflitti fra cariche di responsabilità rivestite, il Consiglio dell'Ordine deve nominare un altro Consigliere.

2. In caso di mancata nomina da parte dei lavoratori di uno o di entrambi i componenti, l'U.P.D. come costituito ai sensi del precedente comma 1 procederà in loro assenza.

3. È facoltà dei lavoratori procedere successivamente alla indicazione a maggioranza dei nominativi di cui al precedente comma 1, salvo che per i procedimenti disciplinari già in corso.

4. In caso di incompatibilità determinata dalla coincidenza fra membri dell'U.P.D. e dipendenti coinvolti direttamente nel procedimento disciplinare, questi sono temporaneamente sospesi dall'incarico e sostituiti da altri dipendenti scelti con il criterio della maggiore anzianità di servizio.

5. Per le infrazioni di minore gravità per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui opera il dipendente. L'irrogazione della sanzione deve risultare dal fascicolo personale.



Art. 14 **Obblighi dell'U.P.D.**

1. L'U.P.D. ha l'obbligo di vigilare sulla corretta applicazione del Codice di comportamento, del Piano per la trasparenza e del Piano per la anticorruzione.
2. L'U.P.D. ha l'obbligo di curare l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine e l'esame delle segnalazioni della sua violazione, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, con le garanzie di cui all'art. 54-*bis* del D. lgs. n. 165/2001.
3. L'U.P.D., ai fini della attivazione del procedimento disciplinare, può chiedere all'Autorità Nazionale anticorruzione parere facoltativo ex art. 1, comma 2, lettera d), della L. n. 190/2012.
4. Nello svolgimento delle attività previste dai precedenti commi del presente articolo, l'U.P.D. opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.
5. L'U.P.D., su segnalazione del Dirigente, del Responsabile della trasparenza o del Responsabile della prevenzione della corruzione o, in sua mancanza, del Consigliere Segretario, contesta l'addebito al dipendente, istruisce il procedimento disciplinare e applica le sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero verbale.
6. L'U.P.D. non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente se non previa contestazione scritta dell'addebito e senza prima averlo sentito a sua difesa.

Art. 14-*bis*

Indagini preliminari. Avvio del procedimento disciplinare.

1. Il Dirigente, anche su segnalazione del Responsabile della trasparenza o del Responsabile della Prevenzione della corruzione, o, in sua mancanza, il Consigliere Segretario, che venga a conoscenza di un fatto commesso da un dipendente che possa essere fonte di responsabilità disciplinare, deve senza indugio compiere i primi accertamenti del caso e procedere alla relativa istruttoria raccogliendo tutti gli elementi ritenuti necessari (atti, documenti, dichiarazioni orali o scritte di dipendenti



o terzi, video, etc.) e le prime giustificazioni orali o scritte del dipendente entro 20 giorni dalla commissione del fatto o da quando ne sia venuto a conoscenza. Può anche sentire, senza giuramento, eventuali testimoni, periti e legali, compresi quelli indicati dal dipendente.

2. Il Dirigente o, in sua mancanza, il Consigliere Segretario, qualora ritenga che non vi siano i presupposti per la irrogazione di una sanzione disciplinare, provvede ad archiviare la notizia di infrazione nei successivi 20 giorni.

3. Il Dirigente o, in sua mancanza, il Consigliere Segretario, qualora ritenga, invece, che vi siano i presupposti per la irrogazione di una sanzione disciplinare non superiore al rimprovero verbale, provvede direttamente alla irrogazione di tale sanzione nei successivi 20 giorni.

4. Il Dirigente o, in sua mancanza, il Consigliere Segretario, se a seguito delle indagini preliminari di cui ai precedenti commi 1 e 2 e delle prime giustificazioni addotte dal dipendente, ritiene che al fatto commesso o segnalato si possa applicare una sanzione più grave del rimprovero verbale, entro 5 giorni dalla ricezione delle giustificazioni procede a convocare i componenti dell'U.P.D. nel modo ritenuto più rapido, contestualmente trasmettendogli loro una breve relazione dei fatti e tutti gli atti e documenti raccolti a seguito delle indagini preliminari svolte, dandone comunicazione al dipendente.

Art. 15

Apertura del procedimento disciplinare e contestazione degli addebiti. Convocazione a difesa del dipendente

1. Nella prima seduta, l'U.P.D. deve predisporre la lettera di contestazione degli addebiti che deve essere comunicata per iscritto e personalmente al dipendente senza indugio e, comunque, non oltre 30 giorni da quando l'U.P.D. è venuto collegialmente a conoscenza del fatto.

2. La ricezione della comunicazione della lettera di contestazione deve risultare da dichiarazione del dipendente scritta sul foglio contenente la contestazione, copia della quale deve essergli consegnata. L'eventuale rifiuto a rilasciare la dichiarazione deve risultare da attestazione scritta del dipendente incaricato della consegna.

3. Qualora la consegna personale non sia o non sia stata possibile, la comunicazione scritta della lettera di contestazione degli addebiti viene fatta mediante raccomandata con avviso di ricevimento alla residenza o al domicilio dichiarati dal dipendente o all'indirizzo pec di questi, se assegnato.

4. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito è consentita la comunicazione tra l'Ordine ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri



strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, d.lgs. n. 82/2005, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

5. La comunicazione scritta della contestazione degli addebiti e tutte le successive comunicazioni relative al procedimento disciplinare possono essere effettuate anche a mezzo di Ufficiale Giudiziario nel caso in cui:

- a) la consegna personale non sia stata possibile o non sia possibile e l'Ordine ritenga di dovere applicare con urgenza la misura cautelare della sospensione dal servizio senza privazione della retribuzione;
- b) al domicilio o alla residenza dichiarati il dipendente risulti irreperibile.

6. Con la comunicazione scritta della lettera di contestazione degli addebiti il dipendente deve sempre essere convocato per il contraddittorio a sua difesa con un preavviso di almeno 20 giorni.

7. Nella comunicazione scritta con la quale l'U.P.D. trasmette al dipendente la lettera di contestazione degli addebiti e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, il dipendente deve essere avvisato che può eventualmente farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisca o conferisca mandato, e che nel medesimo termine di 20 giorni assegnatogli per presentarsi può anche inviare eventuali atti o documenti a discarico ed una memoria difensiva, nella quale dovrà dichiarare se intende o meno presentarsi.

Art. 16

Memoria di giustificazioni del dipendente

1. Il dipendente entro il termine di 20 giorni dal ricevimento della lettera di contestazione dell'addebito, deve trasmettere per iscritto all'U.P.D. presso la sede dell'Ordine la memoria difensiva e gli atti e documenti che intende produrre a sua difesa.

2. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente convocato può formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. In caso di differimento del termine a difesa per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento.

3. È facoltà del dipendente di rinunciare al termine a difesa, purché lo dichiari espressamente per iscritto.

4. 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.



Art. 17

Definizione del procedimento disciplinare

1. L'U.P.D., sulla base degli accertamenti effettuati dal Dirigente o dal Consigliere Segretario ovvero a seguito di richiesta del dipendente, può disporre ulteriore attività istruttoria, anche acquisendo da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
2. L'U.P.D., quando ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento entro 120 giorni dalla contestazione dell'addebito, dandone comunicazione scritta all'interessato.
3. Quando l'U.P.D., nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 4, ritiene applicabile una delle sanzioni tra quelle indicate negli artt. 5, 6, 7, 8, 8-bis, 8-ter, 8-quater, 9, 10 e 11 procede ad irrogarla.
4. Il provvedimento sanzionatorio deve essere comunicato al dipendente, con le modalità di cui all'art. 15, commi 2, 3 e 5 entro 30 giorni decorrenti dalla data in cui è stato adottato e comunque entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito.
5. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta con le modalità di cui all'articolo 18-bis.
6. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
7. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'U.P.D., per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro 20 giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.
8. La violazione dei termini stabiliti nel presente articolo, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non comporta per l'Ordine la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito ed il termine per la conclusione del procedimento.
9. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, si rinvia all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001.



Art. 17-bis

Trasferimento del dipendente

1. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima.
2. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'U.P.D. provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente U.P.D. dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'U.P.D. dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento.
3. Nel caso in cui l'Ordine venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, provvede a segnalare immediatamente e comunque entro 20 giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'U.P.D. dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento.

Art. 17-ter

Cessazione del rapporto di lavoro

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

Art. 18

Termini del procedimento disciplinare

1. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito, intendendosi per tale la data di notifica al dipendente della comunicazione della lettera di contestazione.
2. Qualora il procedimento non sia stato portato a compimento entro il termine di 120 giorni suindicato, il procedimento si estingue.

Codice approvato con delibera di Consiglio n. 269 del 24 settembre 2008

Integrazioni approvate con delibera del 2 dicembre 2015

Integrazioni approvate con delibera del 16 Dicembre 2020



Art. 18-bis

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali il presente Regolamento, la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dal presente Regolamento, dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei 5 giorni successivi all'audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

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

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del d.lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei 3 giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Codice approvato con delibera di Consiglio n. 269 del 24 settembre 2008

Integrazioni approvate con delibera del 2 dicembre 2015

Integrazioni approvate con delibera del 16 Dicembre 2020



7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'U.P.D. e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'U.P.D.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-*bis* del d.lgs. n. 165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di 30 giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 18-ter

Procedura disciplinare per le condotte punibili con il licenziamento accertate in flagranza

1. Le condotte punibili con il licenziamento accertate in flagranza determinano l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dall'articolo 19-*bis*, comma 7, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'U.P.D., con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro 48 ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 1 si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'U.P.D. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno 15 giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a 5 giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'U.P.D. conclude il procedimento entro 30 giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale



responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 18, comma 1.

3. Nei casi di cui al comma 1, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della corte dei conti avvengono entro 20 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

4. Nei casi di cui al comma 1, per il Dirigente che abbia acquisito conoscenza del fatto, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare senza giustificato motivo costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'U.P.D., all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

5. I provvedimenti di cui ai precedenti commi 1 e 2 e quelli conclusivi dei procedimenti sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'art. 17, comma 7.

Art. 19

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 165/2001, il Consiglio dell'Ordine, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare che potrebbero essere punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione o con il licenziamento, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni, con conservazione della retribuzione.

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

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

Art. 19-bis

Sospensione cautelare in caso 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 o questa sia comunque cessata, qualora l'Ordine disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'articolo 19-ter del presente Regolamento.

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dall'art. 7, comma 1, e dall'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della L. n. 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'art. 4, comma 1, della citata L. n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art. 55-ter del d.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 19-ter del presente Regolamento.

6. Ove l'Ordine proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 11, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a 5 anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 11, l'Ordine 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 ed operatività dell'Ordine stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 19-ter, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 11.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 19-ter,



comma 2, secondo periodo, 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 verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art. 55-*quater*, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 165/2001.

Art. 19-*ter*

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-*ter* e *quater* del d.lgs. n. 165/2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-*ter* del d.lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'U.P.D., nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-*ter*, comma 4, d.lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del Codice di Procedura Penale. In questa ipotesi, 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 i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-*ter*, comma 4. d.lgs. n. 165/2001.

3. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 11, e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che "il fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-*ter*, comma 2, d.lgs. n. 165/2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Ordine, anche in soprannumero nella medesima sede, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova



applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso 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 ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 20

Pubblicazione

1. Il presente Regolamento disciplinare deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni e affisso in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti all'ingresso della sede di lavoro in modo da consentirne la massima pubblicità.

Art. 21

Tutela del segnalante

1. Il pubblico dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad una misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato a seguito di segnalazione di un dipendente, l'identità del segnalante non può essere rivelata, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà

Codice approvato con delibera di Consiglio n. 269 del 24 settembre 2008

Integrazioni approvate con delibera del 21 dicembre 2015

Integrazioni approvate con delibera del 16 Dicembre 2020

utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

3. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dal Regolamento di accesso agli atti.

Art. 22

Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Regolamento si applicano le vigenti disposizioni di legge, in particolare gli articoli da 55 a 55-*octies* del d.lgs. n. 165/2001 e le disposizioni del C.C.N.L. per il personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali vigente.