



Roma, 13 NOV. 2009

Ministero  
per i Beni e le Attività Culturali

Al Segretario Generale

SEDE

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Prot. N. 12053 Allegati uno

Risposta al Foglio del  
Serv. N.

Class. 16.19.01 Fasc. 1.7

OGGETTO: Riforma della Pubblica Amministrazione. **Decreto  
Legislativo 27.10.2009 n. 150 -  
DIRETTIVA** Ministro per le Riforme e le In-  
novazioni nella Pubblica Amministrazione **n. 8  
del 6.12.2007 -**

Ai Direttori Generali  
delle Direzioni Generali  
L O R O S E D I

Ai Direttori Regionali  
per i Beni Culturali e Paesaggistici  
L O R O S E D I

A tutti i Capi degli Uffici Centrali e  
Periferici  
L O R O S E D I

e, p.c., Al Capo di Gabinetto dell'On.le Ministro  
S E D E

Al Sottosegretario di Stato  
On. Francesco GIRO  
S E D E

Al Capo dell'Ufficio Legislativo  
S E D E

All'Ufficio Centrale del Bilancio  
Via di San Michele, 22  
00153 R O M A

*Scrup*



Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fase

OGGETTO:

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.:  
C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., U.G.L.,  
CONF.SAL - UNSA - BB. e AA. CC.,  
F.L.P. - BAC, INTESA, R.D.B.- C.U.B.,  
DIRSTAT, CIDA, U.S.S.P.I.  
S E DE

L'entrata in vigore della riforma della Pubblica Amministrazione di cui al D.L.vo 27.10.2009 n. 150, pubblicato sul supplemento ordinario n. 197 alla Gazzetta Ufficiale n. 254 del 31.10.2009, con il quale sono state apportate sostanziali modificazioni al D.L.vo 30.3.2001 n. 165, impone la emanazione di alcune direttive.

Si sottolinea, preliminarmente, che, in materia disciplinare, sono state introdotte nell'ordinamento le seguenti norme

- a) **art. 55 bis, comma 1, D.L.vo 30.3.2001 n. 165:** il Dirigente preposto alla struttura di appartenenza è competente alla punizione delle infrazioni disciplinari sanzionabili con misure comprese tra il rimprovero verbale e la sospensione dal servizio fino a dieci giorni (attuali commi 2 e 3 del C.C.N.L. del comparto Ministeri pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 3.7.2003, come modificati dall'art. 27 del C.C.N.L. del comparto Ministeri pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 237 dell'11.10.2007);
- b) **art. 55 bis, commi 1 e 3, D.L.vo 30.3.2001 n. 165:** il Capo dell'Ufficio preposto a struttura di livello non dirigenziale è competente solamente alla punizione di infrazioni disciplinari sanzionabili con il rimprovero verbale (i casi più lievi tra quelli attualmente previsti dal comma 2 dell'art. 13 del

Scuola



Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fase.

OGGETTO:

- C.C.N.L. del comparto Ministeri pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 3.7.2003);
- c) **art. 55 bis, commi 3 e 4, D.L.vo 30.3.2001 n. 165**: l'Ufficio Procedimenti Disciplinari è competente alla punizione delle infrazioni sanzionabili con misure particolarmente gravi (la sospensione dal servizio per un periodo compreso tra undici giorni e sei mesi - attuale comma 4 dell'art. 13 del C.C.N.L. del comparto Ministeri pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 3.7.2003, come modificato dall'art. 27 del C.C.N.L. del comparto Ministeri pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 237 dell'11.10.2007 - ed il licenziamento con e senza preavviso - attuali commi 5 e 6 dell'art. 13 del C.C.N.L. del comparto Ministeri pubblicato sul supplemento ordinario alla Gazzetta ufficiale n. 152 dell'11.10.2007) qualora il lavoratore presti servizio in struttura di livello dirigenziale mentre è competente alla punizione di infrazioni disciplinari sanzionabili con misure comprese tra il rimprovero scritto ed il licenziamento con e senza preavviso, qualora il lavoratore presti servizio presso una struttura di livello non dirigenziale;
- d) **art. 55 ter D.L.vo 30.3.2001 n. 165**: non sussiste più alcun automatismo tra pendenza di procedimento penale e sospensione del procedimento disciplinare: nelle situazioni meno gravi e quando il quadro probatorio sia sufficientemente chiaro, il procedimento disciplinare non è più ancillare rispetto a quello penale e, pertanto, ben può concludersi in via del tutto autonoma; le decisioni definitive della Autorità Giudiziaria, a seconda delle circostanza, ne potranno imporre la riapertura, per la adozione di decisioni pienamente assolutorie o, al contrario, più drastiche rispetto a quelle adottate;
- e) **art. 55, comma 3, D.L.vo 30.3.2001 n. 165, come sostituito dall'art. 68 del D.L.vo 150/2009, e art. 73 D.L.vo 150/2009**: dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo in parola, non è ammessa la impugnazione delle

faec/b





Roma .....

Ministero

M

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fase.

OGGETTO:

sanzioni disciplinari dinanzi ai Collegi Arbitrali di Disciplina. Ferma restando la impugnabilità delle stesse davanti al Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro previo esperimento della procedura fissata dagli artt. 65 e ss. del D.L.vo 30.3.2001 n. 165, le sanzioni potranno, in alternativa essere impuginate davanti all'Arbitro Unico di cui al C.C.N.Q. 23.1.2001;

- f) **art. 55, comma 3, D.L.vo 30.3.2001 n. 165, come sostituito dall'art. 68 del D.L.vo 150/2009**: viene meno la possibilità di concordare la sanzione disciplinare con le modalità previste dalla vecchia articolazione dell'art. 55. Il C.C.N.L. potrà, in futuro, prevedere, solo per infrazioni non sanzionabili con il licenziamento, procedure di conciliazione non obbligatoria che, però, non potranno concludersi con la irrogazione di una sanzione diversa da quella edittalmente prevista per la infrazione. In buona sostanza, l'accordo potrà essere raggiunto solamente graduando la sanzione nei limiti minimi e massimi contemplati dalle disposizioni normative e contrattuali;
- g) è stato modificato il sistema sanzionatorio, anche penale:
1. al pari del restante personale, i Dirigenti sono sanzionabili disciplinarmente, con misure anche inferiori al recesso per giusta causa (**art. 55, comma 4, D.L.vo 30.3.2001 n. 165, come sostituito dall'art. 68 del D.L.vo 150/2009, e artt. 55 bis, comma 7, e 55 sexies, comma 3 D.L.vo 30.3.2001 n. 165**);
  2. la falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altra modalità fraudolenta, ovvero la giustificazione della assenza dal servizio mediante una certificazione materialmente o ideologicamente falsa sono punibili con la reclusione da uno a cinque anni e impongono il ristoro del danno economico e di immagine cagionato alla Amministrazione (**art. 55 quinquies, commi 1 e 2, D.L.vo 30.3.2001 n. 165**);
  3. il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo senza giustificato motivo degli atti del

*Sc...*



Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fase.

OGGETTO:

- procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della nuova sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione proporzionata alla gravità della infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione ad infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione, mentre ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo (**art. 55 sexies, comma 3, D.L.vo 30.3.2003 n. 165**);
4. la mancata collaborazione, da parte di un lavoratore o di un dirigente, alla definizione di un procedimento disciplinare è sanzionabile con una nuova misura disciplinare: la sospensione dal servizio fino a quindici giorni (**art. 55 bis, comma 7, D.L.vo 30.3.2003 n. 165**);
  5. la violazione, da parte del lavoratore degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa che determini la condanna della Amministrazione al risarcimento del danno comporta la applicazione della nuova sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni ad un massimo di tre mesi, in proporzione alla entità del risarcimento, ove non ricorrano già i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare (**art. 55 sexies, comma 1, D.L.vo 30.3.2003 n. 165**);
  6. fuori dei casi previsti al punto che precede, il lavoratore che cagiona danno grave al normale funzionamento dell'Ufficio per inefficienza o incompetenza professionale, è collocato in disponibilità all'esito del procedimento disciplinare che accerti tale responsabilità (**art. 55 sexies,**

*Scarp*



Roma .....

Ministero

M

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fasc.

OGGETTO:

- comma 2, D.L.vo 30.3.2003 n. 165);**
7. **art. 55 quater, commi 1, 2 e 3, D.L.vo 30.3.2001 n. 165:** in aggiunta alle fattispecie già contemplate dall'ordinamento, è espressamente prevista la irrogazione del licenziamento disciplinare con preavviso in caso di
- assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dalla Amministrazione;
  - ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dalla Amministrazione per motivate esigenze di servizio;
  - prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale la Amministrazione di appartenenza formula una valutazione di scarso rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa.
8. **art. 55 quater, commi 1 e 3, D.L.vo 30.3.2001 n. 165:** è espressamente prevista la irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso in caso di
- falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione della assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
  - falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressione in carriera;
  - reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore o della

Scuola





Roma .....

Ministero

Al

*per i Beni e le Attività Culturali*

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

*Risposta al Foglio del*

*Prot. N. .... Allegati .....*

*Serv. N.*

*Class. Fasc.*

OGGETTO:

- dignità personale altrui;
- condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista la interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

L'esperienza ultradecennale dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari impone di sottolineare il particolare rigore con il quale verrà valutata una infrazione particolarmente diffusa tra il personale: la assenza ingiustificata dal servizio. Si rende necessario, pertanto, un forte richiamo della attenzione dei lavoratori sul nuovo sistema sanzionatorio, al fine di evitare che superficialità e negligenza possano comportare drammatiche conseguenze.

Poiché la riforma incide in modo particolarmente innovativo anche sulla procedura, è sulla procedura che si rende necessario un intervento chiarificatore di questo Ufficio.

***Procedimenti disciplinari di competenza del Capo di un Ufficio di struttura di livello non dirigenziale e procedimenti disciplinari afferenti ad infrazioni sanzionabili con il rimprovero scritto***

In riferimento a mere infrazioni bagattellari, il Capo della struttura applica il rimprovero verbale senza necessità di preventiva contestazione scritta degli addebiti, entro e non oltre venti giorni dalla acquisizione della notizia dell'illecito, redigendo processo verbale dell'incontro che si chiuda, appunto, rivolgendo un rimprovero verbale al lavoratore (art. 55 bis, comma 1, D.L. 30.3.2001 n. 165). Della applicazione di tale sanzione vanno resi edotti il Servizio V di questa Direzione Generale, per la annotazione sullo stato

*serc*



Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fasc.

OGGETTO:

matricolare del lavoratore e l'inserimento nel suo fascicolo personale, ed il Servizio VI di questa Direzione Generale, per la formazione di un *dossier* disciplinare, necessario ai fini della graduazione di eventuali successive sanzioni.

### **Procedimenti disciplinari di competenza del Dirigente**

Il procedimento disciplinare in parola è scandito all'art. 55 *bis*, comma 2, del D.L.vo 30.3.2001 n. 165.

La contestazione degli addebiti, da formalizzare entro venti giorni da quando il Dirigente abbia contezza dell'illecito, apre il procedimento disciplinare. Si tratta di un atto ricettizio: ove possibile, al fine di evitare ricorsi defatiganti, è bene che la notifica abbia luogo entro lo stesso termine, ma, in ogni caso, grava sulla Amministrazione l'onere indefettibile della spedizione dell'atto entro e non oltre lo spirare di tale termine (la giurisprudenza, attualmente, afferma la tempestività della notifica, per il notificante, se la consegna dell'atto da notificare all'organo preposto - Poste Italiane, Messo Comunale, Ufficiale Giudiziario - avviene entro il termine fissato dall'ordinamento, mentre per il destinatario dell'atto gli effetti dello stesso decorrono dalla effettiva consegna).

Il lavoratore ha il diritto di essere ascoltato nella esposizione delle sue ragioni giustificative, con l'assistenza di un legale o di un dirigente sindacale cui conferisca espresso mandato. E' previsto un termine minimo di preavviso: tra la data di effettiva consegna della contestazione degli addebiti e la data prevista per la audizione disciplinare non può decorrere un periodo inferiore ai dieci giorni. Ove necessario, il lavoratore può chiedere il differimento della data prevista per la sua audizione: premesso che tale istanza deve essere adeguatamente motivata

*facep*





Roma .....

Ministero

Al

*per i Beni e le Attività Culturali*

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

*Risposta al Foglio del*

*Prot. N. .... Allegati .....*

*Serv. N.*

*Class. Fase.*

OGGETTO:

giorni il termine finale previsto per la conclusione del procedimento disciplinare slitta in avanti di un pari periodo.

Il procedimento disciplinare deve chiudersi nel termine decadenziale di sessanta giorni dalla data di contestazione degli addebiti.

Della applicazione di tale sanzione vanno resi edotti il Servizio V di questa Direzione Generale, per la annotazione sullo stato matricolare del lavoratore, l'inserimento nel suo fascicolo personale e gli eventuali adempimenti connessi alla perdita della anzianità di servizio, ed il Servizio VI di questa Direzione Generale, per la formazione di un *dossier* disciplinare, necessario ai fini della graduazione di eventuali successive sanzioni.

### **Procedimento disciplinare di competenza dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari**

Il procedimento disciplinare è scandito dall'art. 55 *bis*, commi 3 e 4, del D.L.vo 30.3.2001 n. 165.

Il Capo della struttura di appartenenza entro cinque giorni dalla data in cui ha avuto contezza del fatto segnala l'illecito all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, costituito presso questo Servizio, dopo avere effettuato una istruttoria quanto possibile esauriente, anche al fine di appurare la effettiva incompetenza alla trattazione diretta del caso, e dandone contestale comunicazione all'interessato.

A garanzia della contestualità e per economicità dell'azione, si suggerisce di indirizzare la segnalazione disciplinare, per conoscenza, al lavora-

*anc/10*



Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fase.

OGGETTO:

ore interessato.

Nei venti giorni successivi alla acquisizione della segnalazione, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari contesta gli addebiti.

Anche l'Ufficio Procedimenti Disciplinari è tenuto ad ascoltare il lavoratore con l'eventuale assistenza di un legale o di un dirigente sindacale all'uopo delegato, ma i termini che scandiscono il procedimento disciplinare sono diversi a seconda della tipologia di infrazione commessa.

In caso di infrazione punibile con sanzione pari o inferiore alla sospensione dal servizio fino a dieci giorni, i termini sono gli stessi di quelli previsti per il Dirigente della struttura di appartenenza.

In caso di infrazione sanzionabile con una misura superiore (sospensione dal servizio da undici giorni a sei mesi e licenziamento con e senza preavviso) i termini sono raddoppiati (devono intercorrere almeno venti giorni tra la data di notifica della contestazione degli addebiti e la data di audizione disciplinare ed il procedimento deve concludersi entro centoventi giorni, ma il momento iniziale di decorrenza del termine non è la data di contestazione degli addebiti, ma quella della prima conoscenza dell'illecito da parte della Amministrazione, centrale o periferica che sia).

Atteso che tali termini sono particolarmente stringenti e sono tutti perentori, riveste fondamentale importanza la celerità delle comunicazioni tra gli Uffici di questo Ministero.

In attesa che tutti i lavoratori in servizio presso questo Ministero sia munito di una casella di posta certificata, codesti Uffici consegneranno la

*Scuola*



Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fasc.

OGGETTO:

munito di una casella di posta certificata, codesti Uffici consegneranno la contestazione degli addebiti al lavoratore inquisito disciplinarmente con ogni possibile urgenza e con pari celerità trasmetteranno all'Ufficio Procedimenti Disciplinari la comunicazione della avvenuta notifica. Il numero di fax di questo Ufficio cui far pervenire la comunicazione in parola è lo 0667232324.

L'eventuale rifiuto di accettazione della notifica comporta comunque la conoscenza legale dell'atto e, pertanto, è opportuno che venga steso processo verbale della mancata accettazione da parte del lavoratore. Si sottolinea le necessità di procedere con modalità che tutelino al massimo la riservatezza del dipendente. Al riguardo, si suggerisce di adottare la formula della raccomandata a mano, annotando sul relativo libretto gli estremi dell'atto: la contestazione andrà consegnata piegata e spillata in modo tale che ne sia inibita la leggibilità da parte dell'incaricato del recapito, non chiusa in busta al fine di evitare di vedersi contestata la consegna di un plico vuoto.

Si allega il provvedimento costitutivo dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari presso questa Direzione Generale e si comunica che il codice disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale di questo Ministero. Tale formalità supplisce ad eventuali mancate affissioni del codice disciplinare in luogo visibile a tutti in ogni luogo di lavoro (art. 55, comma 2, D.L.vo 30.3.2001 n. 165, come sostituito dall'art. 68 del D.L.vo 27.10.2009 n. 150).

Si richiama, da ultimo, la necessità di dare adempimento a quanto disposto con la direttiva n. 8 in data 6.12.2007 da parte del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione: al fine di consentire il previsto monitoraggio dell'Ispettorato della Funzione Pubblica, le contestazioni degli addebiti e gli atti finali adottati dovranno essere trasmessi entro cinque giorni dalla emanazione degli stessi all'indirizzo di posta elettronica

*per*





Roma .....

Ministero

Al

per i Beni e le Attività Culturali

DIREZIONE GENERALE PER L'ORGANIZZAZIONE, GLI AFFARI GENERALI,  
L'INNOVAZIONE, IL BILANCIO ED IL PERSONALE  
SERVIZIO VI

Risposta al Foglio del

Prot. N. .... Allegati .....

Serv. N.

Class. Fasc.

OGGETTO:

ispettorato@funzionepubblica.it. Gli atti dovranno essere inviati in formato elettronico e con la adozione delle cautele necessarie a garantire, da un canto, la non identificabilità del lavoratore e, dall'altro, l'abbinamento tra contestazione e misura applicata.

IL DIRETTORE GENERALE  
(arch. Antonia P. RECCHIA)

SLR

*Recchia*