



COMUNE DI BIANCAVILLA

PROVINCIA DI CATANIA

Prot. n. 12872 del 20/06/2016

Oggetto: schema di decreto legislativo sul licenziamento disciplinare

Ai Responsabili di P.O.
E p.c. al Nucleo di Valutazione
Sede

Lo scorso 15 giugno è stato approvato in via definitiva dal governo lo schema di decreto legislativo recante modifiche all'art. 55 quater del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi dell'art 17, co. 1, lett. s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, sul licenziamento disciplinare.

La novella legislativa inserisce i commi 1bis e da 3bis a 3quinqies al citato art. 55quater e introduce:

1. l'ulteriore ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio, oltre a quella realizzata mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, individuandola in *"qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso"*. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
2. la procedura disciplinare specificamente prevista per la fattispecie di cui al medesimo art. 55 quater, co. 1, lett. a) [ndr: *falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia*].

Per quanto attiene al procedimento il co. 3bis prevede che nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, venga applicata l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti [rif. art. 82 d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3], 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'ufficio per i provvedimenti disciplinari, con provvedimento

motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto 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.

Il medesimo provvedimento di sospensione cautelare ha, contestualmente, valore di contestazione per iscritto dell'addebito e convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici 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 cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'UPD conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. Anche il quieto caso la violazione dei suddetti termini non determina la decadenza dall'azione disciplinare, né l'invalidità della sanzione irrogata, salvo che non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.

La novella legislativa pone una rilevante importanza sociale alla tipologia di infrazione, tanto da disporre in modo chiaro e netto l'obbligo di denuncia al pubblico ministero e di segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti va notiziata degli esiti del procedimento disciplinare poiché, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento.

L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

L'omessa comunicazione all'UPD, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono fattispecie illecito disciplinare punibile con il licenziamento ~~e costituiscono omissione d'atti di ufficio~~ e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.



Il Segretario Generale
Dott. Antonio M. Caputo