COMUNE DI SANTA CRISTINA D'ASPROMONTE
- PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA -
Piazza della Repubblica – CAP 89056 – P.IVA: 00598370807
Tel. 0966/88013 – Fax 0966/88410
e-mail: comunes.cristina@libero

COMUNE DI S. CRISTINA D'ASPROMONTE
Prov. di Reggio Calabria
14 LUG 2016
Prot. N. 2224
Tit. 3 Classe 4 Fasc. .....

Ai Responsabili di area
A tutti i dipendenti comunali
E p.c.
Al Sig. Sindaco
Sede

Oggetto: **Decreto legislativo 20/06/2016 n. 116 – Modifiche all'art. 55 quater del D.Lgs 165/2001-**

Si richiama l'attenzione dei dipendenti comunali sull'imminente entrata in vigore (**13 luglio 2016**) delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 116/2016 in materia di licenziamento disciplinare.

Le novità introdotte dall'Esecutivo, mediante l'inserimento dei commi 1-bis, 3-bis, 3-ter, 3-quater e 3-quinquies in seno all'art. 54-quater del D.Lgs. n. 165/2001, puntano a colpire duramente la falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze ed a responsabilizzare maggiormente i dirigenti – responsabili dei servizi; il decreto prevede inoltre l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare, tempi del procedimento disciplinare più celeri e la possibilità di condannare il dipendente al risarcimento del danno all'immagine della Pubblica amministrazione.

Il nuovo comma 1-bis dell'art. 55-quater chiarisce che "*Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio 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 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*".

Il comma 3-bis stabilisce che "*la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze,* ***determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato***". Si prevede inoltre che la sospensione è disposta con provvedimento motivato, *in via immediata e* ***comunque entro quarantotto ore*** *dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza.*

Il comma 3-ter disciplina il diritto di difesa del dipendente, prevedendo che il provvedimento di sospensione cautelare dovrà contenere anche la contestazione per iscritto dell'addebito al dipendente e la convocazione dinanzi all'Ufficio procedimenti disciplinari. Il dipendente sarà convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e potrà farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferirà mandato. Il lavoratore potrà, tuttavia, inviare una memoria scritta fino alla data stabilita per l'audizione, 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 potrà essere disposto solo una volta** nel corso del procedimento. **L'Ufficio dovrà concludere il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito**; la violazione dei termini fissati non determinerà la decadenza dall'azione disciplinare, né l'invalidità della sanzione irrogata, salvo che non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente.

Il comma 3-quater prevede **l'obbligatoria denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.** E' previsto inoltre che "*la Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per* ***danno d'immagine*** *entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. 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*".

Il comma 3-quinquies infine stabilisce che "*per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti,* ***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'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati".

Si riporta di seguito il testo completo dell'art. 55-quater:

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) 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;

b) 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 dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio 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 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. *(comma introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera a), d.lgs. n. 116 del 2016)*

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, 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 di cui all'articolo 55-bis, comma 4, 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. *(comma introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b), d.lgs. n. 116 del 2016)*

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. 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'Ufficio conclude il procedimento entro trenta 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 55-bis, comma 4. *(comma introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b), d.lgs. n. 116 del 2016)*

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. 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. *(comma introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b), d.lgs. n. 116 del 2016)*

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, 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'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati. *(comma introdotto dall'art. 1, comma 1, lettera b), d.lgs. n. 116 del 2016)*

Si invitano pertanto i dipendenti a prestare la dovuta attenzione ed i responsabili di area a vigilare sui relativi comportamenti.

Si raccomanda infine ai dipendenti una maggiore attenzione al rispetto dell'orario di lavoro; sul punto si segnala che i dipendenti che hanno accumulato un debito orario nei confronti dell'amministrazione sono obbligati a recuperare le ore non lavorate secondo modalità concordate

con il proprio responsabile. Come più volte chiarito dall'ARAN, le ore da recuperare non possono essere compensate con ferie già maturate, in quanto le ferie non sono fruibili ad ore, rappresentano un diritto indisponibile e non sono rinunciabili. Il mancato recupero delle ore non lavorate, da effettuare di norma entro il mese successivo, comporta l'obbligo della proporzionale decurtazione della retribuzione, essendo il rapporto di lavoro un rapporto a prestazioni corrispettive, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare del lavoratore.

Si richiama di seguito la disciplina contrattuale dei permessi brevi di cui all'art. 20 del CCNL 6.7.1995:

Permessi brevi

(art. 20 CCNL 6.7.1995)

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Si dispone la distribuzione della presente nota a tutti i dipendenti comunali a cura dell'ufficio segreteria.

Santa Cristina D'Aspromonte, 13/7/2016

COMUNE DI SANTA CRISTINA D'ASPROMONTE (RC)

Il segretario comunale

Dott.ssa Antonia Criaco