



Prot. n. 16650 Tit. I Cl. 1 Fasc. / All. /

22 SET. 2016

Ai Responsabili delle strutture  
Ai Responsabili degli uffici e delle unità organizzative  
Al Direttore della Scuola di Studi superiori "Giacomo Leopardi"  
Al Direttore dell'Istituto Confucio  
e, p.c. Ai Direttori dei dipartimenti  
Al personale tecnico amministrativo  
Alle R.S.U. e OO.SS.

**LORO SEDE**

**OGGETTO: Falsa attestazione della presenza in servizio – Nuove disposizioni in materia introdotte dal d.lgs. n. 116/2016.**

#### **PREMESSA**

Come noto, questa amministrazione ha emanato nel corso del tempo diverse circolari in merito all'osservanza degli orari di lavoro e al corretto utilizzo degli strumenti di rilevazione delle presenze, sia per informare e sensibilizzare il personale su determinati principi posti a tutela della collettività a vantaggio della quale i servizi universitari sono erogati, sia anche per prevenire comportamenti che avrebbero potuto originare serie conseguenze sulla posizione lavorativa e personale dei medesimi dipendenti.

Al fine di assicurare un puntuale rispetto delle prescrizioni dettate, e secondo quanto previsto nel Piano integrato della *performance*, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016-2018 adottato dal Consiglio di amministrazione, nel corso degli ultimi mesi si è attuata una progressiva intensificazione dei controlli e dei sopralluoghi anche da parte degli uffici del personale, volti alla verifica dell'osservanza delle disposizioni in materia di orario di lavoro, fermo restando che la responsabilità sulla gestione delle presenze del personale è di stretta pertinenza dei responsabili delle singole strutture e dei singoli uffici, ovvero di tutte le figure che coordinano direttamente le risorse umane assegnate.

Tanto premesso, si ritiene necessario evidenziare in questa sede i tratti fondamentali del recente **d.lgs. 20 giugno 2016 n. 116**, recante "*Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi dell'articolo 17 comma 1 lettera s) della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di licenziamento disciplinare*", pubblicato nella G.U. Serie generale n. 149 del 28 giugno 2016, in vigore dal 13 luglio 2016, fornendo altresì alcune indicazioni a riguardo.

#### **FALSA ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO**

L'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165/2001 dispone al primo e terzo comma che si applica la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso, tra l'altro, "*nel caso di falsa*





*attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente".*

Le nuove disposizioni introdotte con il d.lgs. n. 116/2016, nell'innovare il suddetto articolo, chiariscono, ai fini interpretativi, 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"*. Dunque, si realizza l'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio quando – al di là della modalità prescelta, in cui rientra anche l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza, con il concorso o meno di terzi – si vuole raggiungere con *"modalità fraudolenta"* lo scopo di:

- a) far risultare il dipendente in servizio, quando in realtà non lo è;
- b) far risultare come rispettato l'orario di lavoro del dipendente quando lo stesso, anche se formalmente assolto è, di fatto, del tutto o parzialmente eluso.

Occorre evidenziare che delle violazioni sopra riportate è chiamato a rispondere anche chi abbia agevolato la condotta fraudolenta, con la propria condotta attiva o omissiva. Si configura, cioè, una responsabilità per concorso nel caso di condotta attiva da parte di chiunque si sia adoperato per facilitare il dipendente nella commissione del fatto. Parimenti si configura una responsabilità di tipo omissivo in capo al soggetto o ai soggetti che sono tenuti al controllo e al coordinamento del personale stesso e che, con la propria inerzia o disattenzione, non hanno curato di verificare la regolare presenza in servizio del dipendente.

La nuova norma introduce, poi, un particolare caso di accertamento dell'illecito nel momento stesso in cui il medesimo si sta perpetrando: cioè la *"flagranza"*, nella sua accezione penale. Il nuovo comma 3-bis dell'art. 55-*quater*, introdotto dal d.lgs. n. 116/2016, prevede infatti 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"*. A titolo meramente esemplificativo, può considerarsi accertata in flagranza la falsa attestazione della presenza in servizio nel caso di sopralluoghi operati dagli uffici del personale che verifichino, seduta stante, l'allontanamento arbitrario dal luogo di lavoro del dipendente che non sia altrove per motivi di servizio o per motivi personali, debitamente autorizzati dal responsabile di struttura o di ufficio. Analogamente può dirsi per il caso in cui il responsabile direttamente accerti la sussistenza dell'ingiustificata assenza del dipendente dal proprio posto di lavoro.

## SOSPENSIONE CAUTELARE DAL SERVIZIO

Il d.lgs. n. 116/2016 introduce, inoltre, l'obbligatorietà dello strumento della sospensione cautelare dal servizio, da effettuarsi entro le 48 ore dal momento in cui si sia conosciuto il fatto, senza obbligo di audizione dell'interessato, ma con contestuale attivazione del procedimento disciplinare tramite contestazione d'addebito e convocazione.

Infatti, il nuovo comma 3-bis dell'art. 55-*quater* (la norma va letta tenendo in considerazione il fatto che nella nostra Università i responsabili di struttura non rivestono qualifica dirigenziale) dispone che il responsabile della struttura dovrà immediatamente informare l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, affinché lo stesso, entro quarantotto ore dalla conoscenza dell'illecito, assuma apposito provvedimento motivato di sospensione cautelare. Qualora, invece, sia quest'ultimo a venire a conoscenza per primo del verificarsi di una simile fattispecie (come, ad esempio, a seguito di ispezioni), procederà ovviamente in piena autonomia. Si sottolinea che il termine delle quarantotto ore non ha natura decadenziale e





non inficia la validità del provvedimento, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui sia imputabile il ritardo.

### **IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE DI LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO**

Contestualmente alla formalizzazione del provvedimento di sospensione cautelare, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari dovrà procedere alla contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione avanti a sé del dipendente. Sarà pertanto cura del suddetto Ufficio gestire le fasi successive del procedimento fino alla sua conclusione.

Il successivo comma 3-ter dell'art. 55-*quater*, introdotto dal d.lgs. n. 116/2016, detta disposizioni in merito alla complessiva procedura speciale da seguire e ai relativi termini. Si evidenzia che il termine del procedimento speciale previsto per la fattispecie in analisi è di 30 giorni dalla ricezione della contestazioni di addebiti da parte del dipendente: un termine diverso da quello ordinario, ma non perentorio. Infatti, come già per il provvedimento di sospensione, il termine non ha natura decadenziale e non inficia la validità della procedura, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui è imputabile il ritardo. Restano fermi, quali vincoli inderogabili del procedimento disciplinare innovato dal d.lgs. n. 116/2016, il rispetto del diritto alla difesa e il termine perentoriamente previsto per i procedimenti disciplinari di competenza dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari: 120 giorni dalla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione.

### **ALTRE DISPOSIZIONI**

Ulteriore evidenza viene posta alla norma introdotta dal comma 3-*quater*, la quale dispone che, entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare (cioè, dal provvedimento di sospensione e dalla contestuale contestazione di addebiti e convocazione), l'Ufficio per i procedimenti disciplinari dovrà formalizzare la denuncia alla Procura della Repubblica e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei conti.

A completamento di tale quadro normativo e per sottolineare la coerenza di tali disposizioni, il comma 3-*quinquies* dispone che, nell'ipotesi richiamata di flagranza, i responsabili che omettano di attivare il procedimento disciplinare senza giustificato motivo, incorrono in un illecito disciplinare punibile con il licenziamento di cui sarà data notizia all'Autorità giudiziaria, ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

### **CONCLUSIONI**

Da quanto sopra esposto, appare di tutta evidenza la particolare attenzione del legislatore e del Governo su queste gravi forme di abuso che avvengono purtroppo in talune amministrazioni pubbliche. Questa amministrazione ritiene, pertanto, di dover ulteriormente sensibilizzare la comunità universitaria tutta al rispetto di principi che attengono al ruolo e alla responsabilità, ma anche alla dignità del pubblico dipendente e che riflettono l'immagine stessa dell'amministrazione all'esterno.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Mauro Giustozzi

