

D.Lgs. n. 116 del 20.6.2016

pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28/06/2016

Il D.Lgs. n. 116 del 20.6.2016 apporta alcune modifiche all'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in materia di licenziamento disciplinare con riferimento alle "false attestazioni della presenza in servizio"; tale provvedimento è stato ampiamente pubblicizzato sui media come il "Decreto anti-assenteisti", voluto dalla L. n. 124/2015 nell'ambito del riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di combattere il fenomeno della falsa attestazione della presenza in ufficio da parte dei dipendenti pubblici.

Le nuove norme entreranno in vigore da **oggi 13 luglio 2016** e si applicheranno agli illeciti disciplinari commessi a decorrere da tale data (art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 116/2016).

Tali modifiche specificano e integrano la disciplina, già vigente in materia, come introdotta dalla riforma "Brunetta" di cui al D.Lgs. n. 150/2009; il tutto deve essere inoltre coordinato con le norme previste nel tempo dai contratti collettivi nazionali.

Sulla base del principio generale della gerarchia delle fonti e secondo quanto espressamente previsto dall'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in materia di responsabilità, procedimenti e sanzioni disciplinari vanno comunque prioritariamente applicate le disposizioni di cui agli artt. 55 e seguenti del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Novità sul licenziamento disciplinare per "falsa attestazione della presenza in servizio" inserite all'art. 55-quater D.Lgs. n. 165/2001

comma 1-bis (definizione di "falsa attestazione della presenza in servizio"), fornisce una definizione di "falsa attestazione della presenza in servizio", che consiste in qualunque modalità fraudolenta posta in essere dal dipendente, anche avvalendosi di terzi, per far risultare la sua presenza in servizio o trarre in inganno l'amministrazione, presso la quale lo stesso presta la propria attività lavorativa, circa il rispetto dell'orario di lavoro;

comma 3-bis (sospensione cautelare immediata), prevede che la falsa attestazione della presenza accertata in flagranza, oppure mediante l'utilizzo di strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare del dipendente senza retribuzione, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare previsto dalle normative vigenti, senza l'obbligo di preventiva audizione dell'interessato; la sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio per le sanzioni disciplinari, con provvedimento motivato, in via immediata a comunque entro 48 ore dalla conoscenza del fatto; in ogni caso, il superamento di tale termine non determina inefficacia della sospensione e non comporta la decadenza dall'azione disciplinare, fatta salva la responsabilità eventualmente imputabile per tale ritardo;

comma 3-ter (avvio del procedimento disciplinare) prevede, con il medesimo provvedimento di sospensione, il contestuale avvio del procedimento disciplinare con la contestazione di addebiti per iscritto e la convocazione del dipendente interessato, per il contraddittorio a sua difesa, dinnanzi all'ufficio per i procedimenti disciplinari; il dipendente è convocato con un preavviso di almeno 15 giorni e può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato; fino alla data dell'audizione, il dipendente interessato può comunque inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, può chiedere il rinvio del termine per un periodo non superiore a cinque giorni e solo per una volta nel corso del procedimento.

Il procedimento deve essere concluso entro 30 giorni dalla data di ricevimento della contestazione di addebiti da parte del dipendente interessato; anche in questo caso, il superamento di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, fatta salva la responsabilità eventualmente imputabile per tale ritardo, 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'art. 55-bis, comma 4, del [D.Lgs. n. 165/2001](#) e s.m.i. (120 giorni dalla contestazione dell'addebito);

comma 3-quater (risarcimento danno all'immagine dell'amministrazione) prevede la denuncia del fatto al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei Conti entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

Quando ne ricorrano i presupposti, la procura della Corte dei Conti invita il dipendente interessato a risarcire il danno d'immagine causato all'amministrazione, entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento, nella misura valutata direttamente dal giudice, tenendo conto della rilevanza che ha avuto la vicenda sui mezzi di informazione, che non può essere comunque inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre agli interessi ed alle spese di giustizia;

comma 3-quinques (responsabilità e sanzioni per il mancato avvio della procedura) prevede pesanti sanzioni per i dirigenti e i responsabili dell'ufficio che, avendo avuto notizia dell'illecito, non si siano attivati per avviare il relativo procedimento disciplinare sulla base della nuova procedura; in particolare, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile a sua volta con il licenziamento e di tali responsabilità deve essere informata l'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Occorre tenere presente che:

tutti i riferimenti al "codice di condotta" devono ora riferirsi al [D.P.R. 62/2013](#), oltre che al codice di comportamento dell'Amministrazione redatto ai sensi dell'art. 54, comma 5, del [D.Lgs. n. 165/2001](#) e s.m.i. ; le parti contrattuali "omesse" sono da intendersi superate e sostituite dalle norme di cui agli artt. 55 e seguenti del [D.Lgs. n. 165/2001](#), come introdotte dal [D.Lgs. n. 150/2009](#) ed attualmente modificate dal [D.Lgs. n. 116/2016](#), soprattutto con particolare riferimento alle responsabilità ed ai procedimenti disciplinari.

Diffusione e pubblicazione del codice disciplinare

L'amministrazione ha l'obbligo di diffondere e di pubblicare le disposizioni disciplinari, come previsto dalle seguenti fonti contrattuali e normative:

- art. 16 CCRL 26.11.2004: *"Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre."*;
- art. 55, comma 2, ultimo periodo, del [D.Lgs. n. 165/2001](#) e s.m.i, *"La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione All'ingresso della sede di lavoro."*

E' molto importante l'osservanza di tale obbligo in quanto rappresenta la condizione necessaria per l'applicazione delle relative norme in caso di eventuale avvio di procedimento disciplinare; di

contro, il dipendente interessato potrebbe contestare tale mancanza, anche dinnanzi al giudice, ottenendo così l'annullamento del procedimento.

La pubblicazione sul sito internet istituzionale del Comune va effettuata in "Amministrazione trasparente / Disposizioni generali / Atti generali.