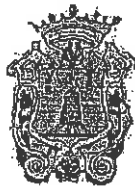


COMUNE DI MOLITERNO

(Provincia di Potenza)



www.comune.moliterno.pz.it

Ufficio del Segretario Comunale

COPIA

Comune di Moliterno
Provincia di Potenza

Prot. 2016 0004715 Uscidel 21/07/2016 Ore: 9,45

DIPENDENTI COMUNALI COMUNE DI MOLITERNO - MOLI



Cat: 001 Cl: 0000 Fasc:

Ai dipendenti Comunali

E p.c. Ai Capo servizio

Al Sindaco

SEDE

Oggetto: decreto legislativo 116 del 2016.

Il Governo, al fine di contrastare i fenomeni di assenteismo verificatisi negli ultimi tempi, ha inasprito con il decreto legislativo in oggetto, le sanzioni disciplinari per i c.d. furbetti del cartellino.

In particolare, il Governo ha modificato alcuni articoli del decreto legislativo 165/2001 ed, in particolare, i seguenti articoli: art. 55 quater, con l'introduzione del comma 1 bis, 3 bis, 3 ter, 3 quater e 3 quinquies (per motivi di comodità si allega copia del testo normativo coordinato).

Si riassumono brevemente i punti salienti della nuova normativa:

- I commi 1bis e 3bis del d.lgs. 165/2001, rispettivamente definiscono cosa debba intendersi per falsa attestazione della presenza in servizio e come la medesima debba essere accertata.

- Il comma 3bis pone in capo al responsabile della struttura (il capo servizio) in cui il dipendente lavora, o all'Ufficio procedimenti disciplinari (costituito secondo l'ordinamento dell'ente, in composizione monocratica dallo scrivente), qualora quest'ultimo ne venga a conoscenza per primo, l'obbligo di adottare il provvedimento di sospensione cautelare.

Il dipendente va sospeso dal servizio entro il termine di 48 ore, termine comunque da intendersi non perentorio.

- Il comma 3ter disciplina le modalità di attivazione del procedimento disciplinare e l'esercizio del diritto di difesa. Anche qui i termini sono ristretti (conclusione procedimento disciplinare entro 30 giorni, benché non perentori)

Il procedimento va comunque concluso nel termine ordinario di giorni 120.

Comune di Moliterno Ufficio del Segretario Comunale

- Il comma 3quater prevede che il dipendente debba subire anche un procedimento dinanzi alla procura della Corte dei Conti per danno all'immagine. In tal caso la normativa prevede che per l'ipotesi di condanna il danno risarcibile non può essere inferiore a 6 (sei) mensilità dell'ultimo stipendio in godimento oltre interessi e spese di giustizia.

Necessita inoltre, effettuare una segnalazione oltre che alla magistratura contabile anche a quella penale.

- Il comma 3quinqes punisce i responsabili di servizio che, venuti a conoscenza dei fatti, omettono di attivare il procedimento disciplinare o di adottare il provvedimento di sospensione cautelare senza giustificato motivo.

Le sanzioni sono di una duplice natura:

- a) Disciplinare (sino al licenziamento)
- b) Eventualmente penale (omissione atti d'ufficio)

Nessuna discrezionalità residua quindi in capo al responsabile del servizio, nessuna discrezionalità residua in capo allo scrivente (per l'adozione dell'eventuale provvedimento di licenziamento)

Il sottoscritto invita quindi il personale tutto ad uniformarsi alle disposizioni legislative evitando di porre in essere, durante l'orario di servizio, comportamenti che possano integrare gli estremi di condotta illecita (a titolo meramente semplificativo: effettuazione spesa, permanenza a casa, o nei bar)

Risulta necessario un incontro tra i responsabili delle aree e il proprio personale per regolamentare, anche con circolari interne, le uscite dalla sede comunale per motivi di ufficio od anche per la pausa caffè (per la quale comunque, risulta necessario timbrare il cartellino in uscita).

Lo scrivente raccomanda l'osservanza puntuale delle disposizioni normative e fa presente che, verificatosi il fatto, non sempre è semplice operare una distinzione, nell'immediatezza del fatto stesso tra comportamento lecito ed illecito.

Si pensi ad un dipendente che viene trovato in un esercizio pubblico mentre risulta in servizio: va comunque disposta la sospensione dal servizio salvo poi presentare le giustifiche in sede di procedimento disciplinare.

Il sottoscritto rimane in attesa di ricevere dai Capiservizi le risultanze delle misure concertate tra gli stessi ed il personale della cui gestione sono responsabili.

Distinti saluti



Il Segretario Comunale
Dr. Gerardo LUONGO.

Comune di Moliterno Ufficio del Segretario Comunale

PRO * COMUNE

Art. 55-quater. Licenziamento disciplinare
(articolo introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009)

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)