



COMUNE DI QUINDICI
(Provincia di Avellino)
Tel. 0815102499 – fax 0815104000

Prot. n. 3968
del 07.07.2016

Ai Responsabili di P.O.

A tutti i dipendenti comunali

e p.c. Al Signor Sindaco

Al Nucleo di Valutazione

Loro Sedi

OGGETTO: Decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116 - Adempimenti.

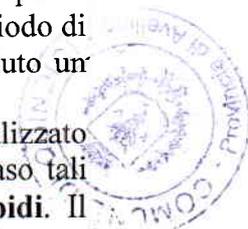
Si informano le SS.LL. che a partire dal prossimo 13 luglio entreranno in vigore le norme del **D. lgs 20 giugno 2016, n. 116**, pubblicate martedì sulla «Gazzetta Ufficiale», che modificano l'articolo 55 quater del Testo unico del pubblico impiego (Dlgs 165/2001), allo scopo di combattere il fenomeno della falsa attestazione della presenza in ufficio da parte dei dipendenti pubblici.

La falsa attestazione della presenza, secondo quanto previsto dalla riforma della materia, si concretizza nel momento in cui il dipendente, attraverso qualsiasi modalità, faccia risultare in **maniera fraudolenta** - anche avvalendosi della complicità di terzi - di essere in servizio, oppure tragga in inganno l'amministrazione con riferimento all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Qualora la falsa attestazione della presenza venga **accertata in flagranza** (o attraverso l'utilizzo di strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze) l'Amministrazione sarà tenuta a disporre immediatamente (e comunque non oltre le 48 ore dalla conoscenza del fatto) e con provvedimento motivato la **sospensione cautelare del dipendente**, senza necessità di ascoltarlo preventivamente. Il superamento di tale termine non determina inefficacia della sospensione e non comporta la decadenza dall'azione (strumento fondamentale per evitare che la procedura si areni).

La **sospensione** si configura come una misura diversa dal licenziamento: tuttavia i suoi effetti concreti anticipano sostanzialmente le conseguenze dell'eventuale e futura misura di recesso dal rapporto (licenziamento disciplinare). La competenza alla adozione di questo provvedimento spetta al dirigente o, nei comuni che ne sono sprovvisti, al responsabile del settore in cui il dipendente svolge la propria attività. La sospensione deve essere adottata da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, nei casi in cui ne venga a conoscenza per primo. Nel corso del periodo di sospensione al dipendente non spetta lo stipendio (anche se deve tuttavia essere riconosciuto un trattamento minimo alimentare).

Subito dopo l'avvenuta sospensione parte il **procedimento disciplinare**, quest'ultimo è finalizzato a dare voce alla difesa del lavoratore e ad adottare l'eventuale misura sanzionatoria, in caso tali difese risultino insufficienti. Tutta la procedura è caratterizzata da **tempi serrati e rapidi**. Il



dipendente deve infatti essere convocato per il contraddittorio con un preavviso di almeno 15 giorni, e **l'ufficio deve concludere il procedimento entro 30 giorni dalla ricezione**, da parte del dipendente, **della contestazione dell'addebito**. Il licenziamento scatterà al termine della procedura qualora le giustificazioni addotte non siano ritenute sufficienti.

Il dipendente che attesta falsamente la presenza rischia di risarcire anche il danno di immagine prodotto alla pubblica amministrazione: il responsabile della struttura che ha sospeso il lavoratore deve, infatti, denunciare il fatto al pubblico ministero e trasmettere gli atti alla procura regionale della Corte dei Conti entro 15 giorni dall'avvio della procedura disciplinare.

La procura, entro tre mesi dal licenziamento, può emettere nei confronti del dipendente un "invito a dedurre" in merito al risarcimento per danno di immagine alla pubblica amministrazione.

L'eventuale danno viene liquidato dal giudice in via equitativa, tenendo conto della rilevanza che ha avuto la vicenda sui mezzi di informazione (ma in misura non inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio percepito dal dipendente).

La legge punisce anche i dirigenti e i responsabili dell'ufficio che, avendo conosciuto l'illecito, non si siano attivati prontamente per applicare la nuova procedura: tale omissione costituisce illecito disciplinare punibile con il licenziamento, si deve sottolineare che il dettato normativo non prevede la irrogazione di una sanzione fino al licenziamento, ma direttamente di questa misura. Anche in questo caso la norma stabilisce espressamente che una comunicazione deve essere inviata all'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Tutto ciò premesso si invitano le SS.LL., per quanto di competenza, ad attenersi scrupolosamente alla normativa sopra riportata ed a darne espressa comunicazione ai dipendenti assegnati ai propri settori. La presente nota è pubblicata sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente"- sottosezione "Altri Contenuti".

Tanto per quanto di competenza

IL SEGRETARIO GENERALE

n.q. di Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

dott.ssa Angela Maffucci

