

# Per la falsa presenza punizione in tempi brevi

**Giampiero Falasca**

Uno dei decreti attuativi della riforma della pubblica amministrazione tenta di potenziare le misure - già ampiamente disciplinate dalla legge Brunetta del 2009 - di contrasto al fenomeno dell'**assenteismo**, mediante alcune modifiche all'articolo 55 quater del decreto legislativo 165/2001, il Testo unico sul pubblico impiego.

La prima modifica (comma 1 bis) riguarda la nozione di «falsa attestazione della presenza in servizio», che viene ampliata.

Secondo la nuova definizione, deve considerarsi come **falsa attestazione della presenza** qualunque condotta mediante la quale un dipendente (da solo o l'aiuto di terzi) faccia risultare di essere in servizio o comunque alteri l'orario di ingresso e uscita dal lavoro; si macchia dell'illecito anche chi agevola, con il proprio comportamento attivo od omissivo, la commissione dell'illecito da parte di altri.

Un'altra innovazione - quella che sul piano mediatico ha avuto maggiore eco - riguarda la sospensione dal servizio del dipendente colto in flagranza, entro le successive 48 ore dal fatto (commi 3 bis e 3 ter).

Se l'illecito di falsa attestazione viene accertato "in flagranza" o comunque mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi, il responsabile della struttura di appartenenza (oppure l'ufficio disciplinare compe-

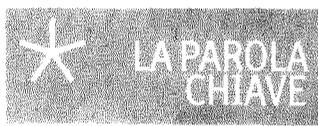
tente, se viene a conoscenza prima del fatto) è obbligato a disporre la sospensione cautelare (con sospensione dello stipendio del dipendente), senza necessità di sentirlo preventivamente, entro 48 ore dalla conoscenza del fatto.

La sospensione deve essere disposta con "provvedimento motivato": l'obbligo di motivazione è comprensibile, se si considera la rilevanza della misura che si va ad adottare, ma stride con l'estrema celerità dei tempi della procedura.

La sospensione è una misura temporanea, diversa dal licenziamento, ma i suoi effetti concreti - uscita immediata dal lavoro, sospensione della retribuzione - avranno tuttavia un effetto sostanzialmente anticipatorio dell'eventuale, futura misura di recesso dal rapporto.

La nuova disciplina, per evitare che il termine di 48 ore produca un effetto contrario a quello voluto, precisa che il superamento del termine medesimo non determina inefficacia della sospensione e non comporta la decadenza dall'azione disciplinare. Questo vuol dire che la sospensione potrebbe essere comminata anche dopo il superamento delle 48 ore, senza invalidare la misura o l'iter disciplinare (pur avendo possibili conseguenze disciplinari per i responsabili del ritardo).

Ulteriore novità riguarda l'introduzione di un procedimento disciplinare accelerato per i casi



## Falsa attestazione

Cambia la nozione di «falsa attestazione della presenza in servizio», che viene ampliata. Secondo la nuova definizione, deve considerarsi come falsa attestazione della presenza qualunque condotta mediante la quale un dipendente (da solo o l'aiuto di terzi) faccia risultare di essere in servizio o comunque alteri l'orario di ingresso e uscita dal lavoro.

Si macchia dell'illecito anche chi agevola, con il proprio comportamento attivo od omissivo, la commissione dell'illecito da parte di altri. Se l'illecito di falsa attestazione viene accertato "in flagranza" o comunque mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi, il responsabile della struttura di appartenenza (oppure l'ufficio disciplinare competente, se viene a conoscenza prima del fatto) è obbligato a disporre la sospensione cautelare (con sospensione dello stipendio del dipendente), senza necessità di sentire preventivamente il dipendente, entro 48 ore dalla conoscenza del fatto

rientranti nella nuova normativa.

Si prevede, infatti, che, contestualmente all'irrogazione della sospensione cautelare, il responsabile della struttura deve trasmettere gli atti all'ufficio disciplinare, che deve avviare e concludere il procedimento a carico del dipendente entro i 30 giorni successivi al ricevimento dell'atto (o all'avvenuta conoscenza del fatto).

La legge introduce, inoltre, un'azione di responsabilità per danno di immagine a carico del pubblico dipendente che commette un illecito legato all'assenteismo. Secondo il nuovo comma 3 quater, nei casi di falsa attestazione della presenza il responsabile della struttura deve 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 dalla conclusione della procedura di licenziamento, può richiedere al dipendente licenziato il risarcimento per danno di immagine alla pubblica amministrazione.

Il danno viene liquidato dal giudice in via equitativa, tenendo conto della rilevanza che ha avuto la vicenda sui mezzi di informazione, ma - ove accertato - il suo ammontare non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio percepito dal dipendente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**? DOMANDE & RISPOSTE**

**In che cosa consiste la falsa attestazione della presenza?**

Si considera tale qualsiasi comportamento attraverso il quale un dipendente (da sé stesso o con l'intervento di altri) faccia risultare la presenza in servizio o modifichi l'orario di ingresso e uscita dal lavoro; commette l'illecito anche chi agevola, con la propria condotta attiva o omissiva, la realizzazione dell'illecito da parte di altri.

**Come viene perseguito l'illecito?**

Se la falsa attestazione viene accertato in flagranza o attraverso strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi, il responsabile della struttura di appartenenza o l'ufficio disciplinare competente, se viene a conoscenza prima del fatto, deve disporre la sospensione cautelare. Parallelamente, viene disposta la sospensione dello stipendio al dipendente (senza che sia necessario sentirlo preventivamente) entro 48 ore dalla conoscenza dell'evento.

**Entro quanto tempo l'ufficio disciplinare deve concludere il procedimento a carico del dipendente?**

Congiuntamente alla sospensione cautelare, il responsabile della struttura deve trasmettere gli atti all'ufficio disciplinare, che avvia e conclude il procedimento a carico del dipendente entro i 30 giorni successivi al ricevimento dell'atto o al momento della conoscenza del fatto.

**Il dipendente risponde anche del danno di immagine?**

Si. Parallelamente al procedimento per falsa attestazione, in forza della nuova normativa in corso di approvazione, si introduce anche un'azione di

responsabilità per danno di immagine a carico del pubblico dipendente che commette un illecito legato all'assenteismo. In caso di falsa attestazione della presenza, infatti, il responsabile della struttura deve 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; quest'ultima, entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento, può richiedere al dipendente licenziato il risarcimento per danno di immagine alla pubblica amministrazione.

**A quanto può arrivare la sanzione al dipendente per il danno di immagine?**

Fermo restando che l'entità del danno verrà determinata in via equitativa, anche in relazione al rilievo che i media abbiano dato all'evento, in ogni caso la sanzione non può essere inferiore a sei mesi dell'ultimo stipendio, oltre a interessi e spese di giustizia. A ciò va poi aggiunto il risarcimento dell'ulteriore danno erariale causato dai compensi erogati per prestazioni non rese a causa dell'assenza del dipendente.

**Cosa rischia il dirigente che non denuncia l'assenteista?**

Il dirigente, se sia venuto a conoscenza delle violazioni commesse prima dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, deve disporre la sospensione cautelare del dipendente entro 48 ore e nello stesso tempo trasmettere gli atti all'ufficio dei procedimenti disciplinari per l'avvio del procedimento stesso. Per dare effettività a questi obblighi in capo al dirigente, la norma in via di approvazione prevede che se il dirigente non rispetta queste norme sia punibile con il licenziamento.

