

Le novità contro i «furbetti» negli enti pubblici al test dello Statuto dei lavoratori

False presenze, la flagranza legittima il licenziamento

Pagina a cura

di FRANCESCO ROTONDI
Avvocato

Le nuove norme appena varate per combattere i «furbetti del cartellino» potrebbero essere vanificate dallo Statuto dei lavoratori, laddove la flagranza di reato sarà scoperta con l'utilizzo di sistemi di video sorveglianza il cui utilizzo è disciplinato dall'articolo 4 dello Statuto, recentemente riscritto dal Jobs act.

Partiamo dai provvedimenti approvati. Con uno degli schemi di decreto legislativo per la riforma della p.a., il governo interviene direttamente sul procedimento disciplinare applicabile al caso della «falsa attestazione della presenza in servizio», meglio nota alle cronache come i «furbetti del cartellino». Cos'è cambiato rispetto all'attuale regime, che peraltro resta in vigore per tutte le altre fattispecie rilevanti a livello disciplinare? Molto. Modificando l'art. 55 del dlgs 30 marzo n. 165 il procedimento disciplinare definisce l'iter da seguire per giungere al licenziamento del dipendente colto in flagranza.

I punti cardine del provvedimento sono diversi. Eccoli nello specifico. In primo luogo,

risponderanno disciplinarmente oltre all'autore del comportamento illecito anche coloro che hanno agevolato con condotte omissive o attive la perpetuazione della violazione. Una volta accertata la violazione, il responsabile della struttura ha l'obbligo di sospendere il lavoratore entro le 48 ore successive.

L'eventuale vizio «formale» consistente nel mancato rispetto del termine non comporta la decadenza dell'azione disciplinare. Vi sarà invece, la responsabilità, anche disciplinare, del dipendente che ha cagionato tale vizio procedurale.

Il procedimento disciplinare dovrà esaurirsi nel termine dei 30 giorni. Laddove vi siano i presupposti per il riconoscimento di danni ulteriori, si potrà procedere alla deduzione di essi e successivamente all'azione di responsabilità nei confronti dell'ex dipendente che dovrà rimborsare allo Stato i danni ulteriori, come la reputazione e l'immagine derivanti dalla sua condotta illecita. Viene introdotta l'omissione di atti d'ufficio: il responsabile di servizio competente che non procede ove necessario al procedimento disciplinare nei confronti del dipendente colto

in flagranza, sarà responsabile del reato di «omissione di atti d'ufficio».

Per la fattispecie di «falsa attestazione della presenza in servizio» accertata «in flagranza» ovvero «mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o della presenza», vi sarà una procedura più snella, più veloce, obbligatoria, foriera di responsabilità anche risarcitoria, e ciò anche per coloro che abbiano agevolato con la loro condotta attiva od omissiva, la perpetuazione del comportamento fraudolento.

Ci saranno sicuramente temi giuridici da affrontare prima di poterne apprezzare gli effetti e le tenute della nuova norma: l'introduzione del concetto «penalistico» della flagranza, la fruibilità delle registrazioni come prove processuali e altro ancora.

Se da un punto di vista dell'efficacia giuridica dovremo aspettare gli esiti degli eventuali contenziosi, possiamo comunque affermare che sotto il profilo della deterrenza, lo schema di decreto ha certamente un efficace impatto.

L'introduzione dell'obbligatorietà dell'azione disciplinare, unitamente alla denuncia dei fatti al pubblico ministero per l'esercizio della relativa

azione penale e la segnalazione alla Corte dei conti per l'eventuale azione di responsabilità per danni all'immagine della pubblica amministrazione, hanno decisamente il loro peso.

E ancora, è stata introdotta una norma in assenza della quale vi sarebbe stata la vanificazione dell'intero impianto normativo: la previsione dell'esonerazione dalla responsabilità erariale del dirigente in caso di annullamento del licenziamento da parte del giudice adito dal dipendente.

In tal senso, infatti, non si può nascondere il fatto che gran parte dei procedimenti disciplinari nella pubblica amministrazione non sono partiti o non si sono conclusi con sanzioni proprio perché i dirigenti o i responsabili del servizio temevamo di essere sottoposti al giudizio della Corte dei conti per i danni conseguenti ad un giudizio di illegittimità del licenziamento.

Questo tema è strettamente collegato al più ampio dibattito circa l'applicazione del rinnovato art. 18 dello Statuto dei lavoratori e delle tutele crescenti anche nell'ambito della pubblica amministrazione e, più in generale al dibattito circa la «certezza» del diritto e, soprattutto, alla certezza della «pena».

Modalità di controllo scriminante

Il meccanismo attraverso il quale si giunge ad accertare il comportamento illecito del dipendente, alla luce delle norme attuali, diventa una discriminante fondamentale per l'efficacia dei provvedimenti appena approvati.

La formulazione della norma introduce il concetto di flagranza, principio di derivazione penalistica ed afferente alla perpetuazione di reati.

Chiarito che la fattispecie tipica di flagranza si realizza allorché il dipendente viene colto in modo diretto e attuale nell'atto di violare la normativa, il tema si deve spostare alla verifica da «remoto».

Tale verifica, come sappiamo, avviene attraverso l'utilizzo normalmente di sistemi di video sorveglianza il cui utilizzo è disciplinato dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che, peraltro,

è stato recentemente ritrascritto ad opera di uno dei decreti del Jobs act. Ed è proprio in questa materia che potremmo avere, nonostante tutto, ciò che è stato detto delle risultanze processuali e giudiziali di segno opposto rispetto alla necessità dell'allontanamento dei «furbetti».

Non sarebbe il primo caso che, nonostante ampia documentazione mediatica e mediaticamente spesa circa l'evidente comportamento illecito di lavoratori (esempio: lavoratori che rubano dalle valigie dei passeggeri, lavoratori che timbrano e se ne vanno, lavoratori che durante la malattia vanno a fare corse e maratone, e così via), la verità processuale non consente la dichiarazione di legittimità del licenziamento.

Ciò perché, ad esempio, le prove rac-

colte non possono trovare ingresso all'interno del processo magari perché raccolte in violazione della normativa vigente.

Strettamente collegato a tale aspetto vi è poi la considerazione di natura organizzativa, gestionale ed economica circa i costi derivanti dalla applicazione di controlli come quelli del «caso di Sanremo».

Questo esempio pone in luce come il tempo necessario a definire il procedimento disciplinare sia in realtà quasi irrilevante rispetto ai due anni che l'autorità giudiziaria ha impiegato per raccogliere le informazioni: non vi è chi non possa vedere lo squilibrio e l'insostenibilità di un simile sistema. Allora il tema passa dalla velocità o meno del procedimento alla semplificazione delle modalità di reperimento

delle informazioni volte ad accertare il compimento di atti illeciti da parte dei lavoratori sul luogo di lavoro. In questo tema entrano in gioco i sin-

dacati e la volontà vera e reale di tentare di arginare tali fenomeni. Sotto questo profilo, ad avviso di chi scrive, una differenza tra «pubblico» e «pri-

vato» c'è: i dipendenti della pubblica amministrazione sono pagati con denaro pubblico e pertanto forse una qualche eccezione anche dal punto di vista del «controllo della prestazione» si potrebbe immaginare.

I punti cardine del provvedimento

Ampliamento della responsabilità	Risponderanno disciplinarmente oltre all'autore del comportamento illecito, anche coloro che hanno agevolato con condotte omissive o attive la perpetuazione della violazione
Obbligatorietà dell'azione disciplinare	Una volta accertata la violazione, il Responsabile della struttura ha l'obbligo di sospendere il lavoratore entro le 48 ore successive
Irrilevanza del "vizio" temporale	L'eventuale vizio "formale" consistente nel mancato rispetto del termine non comporta la decadenza dell'azione disciplinare. Vi sarà invece, la responsabilità, anche disciplinare, del dipendente che ha cagionato tale vizio procedurale
Riduzione del termine del procedimento	Il procedimento disciplinare dovrà esaurirsi nel termine dei 30 giorni
Risarcibilità dei danni dell'immagine	Laddove vi siano i presupposti per il riconoscimento di danni ulteriori, si potrà procedere alla deduzione di essi e successivamente all'azione di responsabilità nei confronti dell'ex dipendente che dovrà rimborsare allo Stato i danni ulteriori, come la reputazione e l'immagine derivanti dalla sua condotta illecita
Introduzione dell'omissione di atti d'ufficio	Il responsabile di servizio competente che non procede ove necessario al procedimento disciplinare nei confronti del dipendente colto in fragranza, sarà responsabile del reato di "omissione di atti d'ufficio"

