



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE,
RELAZIONI SINDACALI E PROCEDIMENTI
DISCIPLINARI

Circ. Rep. n. 133/2016
Prot. n. 26647 del 13 LUG. 2016

Ai Responsabili di Struttura

Al Personale tecnico amministrativo di Ateneo

Loro Sedi

Oggetto: decreto legislativo 20 giugno 2016, n.116 - modifica all'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001 in materia di licenziamento disciplinare.

Si rende noto, per opportuna e dovuta conoscenza, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **decreto legislativo 20 giugno 2016, n.116** che modifica l'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001 in materia di licenziamento disciplinare. Le disposizioni legislative entreranno **in vigore dal 13.7.2016**.

Con le modifiche normative il legislatore ha voluto intervenire per rendere ancora più tempestiva l'applicazione delle misure relative alla violazione delle regole in materia di orario di lavoro, prevedendo sanzioni che producono subito i propri effetti.

A seguito della nuova formulazione dell'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 i **dipendenti che attestano falsamente la presenza in servizio** dovranno essere sospesi immediatamente dal servizio e dal trattamento economico e saranno soggetti al licenziamento entro 30 giorni, termini il cui superamento non determina la illegittimità del relativo provvedimento.

Tanto il mancato avvio del procedimento disciplinare quanto la mancata sospensione costituiscono giusta causa per il licenziamento del dirigente responsabile competente.

Nei confronti del dipendente che compie queste violazioni matura anche responsabilità amministrativa per il danno all'immagine dell'Ente.

Di seguito vengono nel dettaglio descritte le principali novità:

1. Falsa attestazione delle presenza in servizio quale causa di licenziamento.

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 universitaria circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso¹.

¹ Nei comportamenti sanzionati rientra, a titolo esemplificativo, la condotta: di un dipendente che si allontana dal posto di lavoro (per posteggiare l'auto o recarsi in un negozio o in un bar) senza timbrare l'uscita dal servizio; di un dipendente che induce in errore l'Amministrazione sull'orario di lavoro o sulla sua presenza in servizio cedendo il proprio badge – il cui utilizzo è, si rammenta, strettamente personale – a colleghi per la timbratura in entrata o in uscita, ecc.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE,
RELAZIONI SINDACALI E PROCEDIMENTI
DISCIPLINARI

Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

2. *Obbligo di immediata sospensione cautelare del dipendente e contestuale contestazione dell'addebito.*

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** con provvedimento motivato da adottarsi senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal dirigente della struttura in cui il dipendente lavora o dall'ufficio procedimenti disciplinari di Ateneo - su segnalazione dei responsabili di Struttura o di chiunque altro ne abbia conoscenza - con provvedimento motivato, in via immediata e comunque **entro quarantotto ore** della conoscenza stessa del fatto.

3. *Procedimento disciplinare: iter procedurale e termini.*

Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla **contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente** dinanzi all'Ufficio procedimenti disciplinari, con un preavviso di almeno quindici giorni. Il dipendente 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 termini procedurali, fatta salva l'eventuale responsabilità, anche disciplinare, 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, del d.lgs. 165/2001.

4. *Obbligo di denuncia al pubblico ministero e di segnalazione alla Procura della Corte dei conti della Toscana.*

I comportamenti sopra descritti relativi alla falsa attestazione in servizio comportano la denuncia dei fatti al pubblico ministero e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei conti che debbono avvenire entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

5. *Responsabilità per danno all'immagine.*

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; il danno risarcibile viene liquidato dal giudice, con valutazione equitativa "*anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione*". L'eventuale condanna non può essere comunque inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

UFFICIO GESTIONE RISORSE UMANE,
RELAZIONI SINDACALI E PROCEDIMENTI
DISCIPLINARI

6. Responsabilità dei dirigenti nel caso di inerzia senza giustificato motivo.

Nei confronti dei dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, nei confronti dei 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”*; inoltre dell’inerzia deve essere data notizia, da parte dell’Ufficio procedimenti disciplinari, all’Autorità giudiziaria *“ai fini dell’accertamento della sussistenza di eventuali reati”*.

7. Applicazione della nuova disciplina.

Le nuove disposizioni normative in materia di licenziamento disciplinare, nei cui confronti i Responsabili di Struttura sono tenuti a adottare ogni misura organizzativa utile per garantirne il rispetto, trovano applicazione per gli illeciti disciplinari commessi successivamente alla del 13.7.2016 (data di entrata in vigore della legge).

Come si può evincere dalle disposizioni sopra richiamate, la *“materia”* è costantemente oggetto di interventi anche significativi da parte del legislatore in relazione ai quali sono certo verrà riservata da parte di tutti i dipendenti la massima attenzione.

Un cordiale saluto.

Siena, **13 LUG. 2016**

Il Direttore generale
Marco Tomasi

Visto
Il Responsabile del procedimento
Laura Goracci