



COMUNE DI PALERMO

Ufficio di Staff del Segretario Generale

Piazza Pretoria n. 1 Palermo
Tel: 091/7402354 – fax: 091/7402478
e-mail: segretariogenerale@comune.palermo.it

Palermo 05/07/2016

prot. n. 1075987/USG

Responsabile del procedimento: Funzionario Amministrativo Dott.ssa Nicoletta Mangiapane

OGGETTO: Decreto Legislativo 20 giugno 2016, n. 116, pubblicato in G.U. n. 149 del 28-06-2016. “Modifiche all’articolo 55- quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell’art. 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di licenziamento disciplinare” - Circolare.

Urgente

Trasmettere via e-mail

Ai Sigg. Dirigenti
dirigenti@comune.palermo.it

e, p.c.,

Al Sig. Sindaco
sindaco@comune.palermo.it

Si rende noto alle SS.LL. che, nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28-06-2016, è stato pubblicato il Decreto Legislativo 20 giugno 2016, n. 116, indicato in epigrafe, che entrerà in vigore a far data dal 13-07-2016 ⁽¹⁾ ed il cui testo si allega alla presente (**All.1**) - adottato dal Governo in attuazione della delega conferita con l’art. 17 (“*Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”), comma 1, lettera s), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 ⁽²⁾ - con il quale si introducono significative modifiche all’articolo 55- quater del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme in materia di licenziamento disciplinare.

¹) ai sensi dell’art. 10, comma 1, delle disposizioni sulla legge in generale (cd. “preleggi”) “Le leggi e i regolamenti divengono obbligatori nel decimoquinto giorno successivo a quello della loro pubblicazione, salvo che sia altrimenti disposto”.

²) la Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, al comma 1, lettera s), dell’art. 17 (rubricato “*Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”) prevede la: “[...] introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l’esercizio dell’azione disciplinare”.

In particolare, in esito all'entrata in vigore del citato Decreto Legislativo, troveranno applicazione le seguenti innovazioni normative.

Ampliamento dell'ambito di applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento.

Con l'introduzione del comma 1-bis, dell'art. 55-quater, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., viene specificatamente disposto che costituisce **falsa attestazione della presenza in servizio** – punibile con la **sanzione disciplinare del licenziamento**, ai sensi del vigente comma 1, lettera a), dell'art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ⁽³⁾) - “[...] 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”⁽⁴⁾.

Si evidenzia, al riguardo, che la normativa estende esplicitamente la responsabilità disciplinare anche a coloro i quali abbiano agevolato la commissione della violazione ”con la propria condotta attiva o omissiva” ⁽⁵⁾): a tal proposito, non appare inopportuno rammentare alle SS.LL., la necessità di adottare ogni misura organizzativa utile ad assicurare il puntuale adempimento degli obblighi di vigilanza sul personale dipendente.

Obbligo di immediata sospensione cautelare del dipendente con provvedimento motivato con contestuale contestazione dell'addebito.

E' espressamente previsto, dal nuovo comma 3-bis, del succitato art. 55-quater, che la falsa attestazione della presenza in servizio, “accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi e delle presenze”, determina l'obbligo della **sospensione** cautelare del dipendente **dal servizio e dallo stipendio**, con provvedimento motivato, da adottarsi

³) si riporta, di seguito, il testo del succitato comma 1, dell'art. 55-quater: “I. 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 [...]”.

⁴) pertanto, dal tenore letterale delle norme suddette, risulta evidente che rientrano nella fattispecie in argomento, a titolo meramente esemplificativo: le condotte dei dipendenti che, dopo avere timbrato con il badge l'entrata in ufficio, si allontanano (per posteggiare l'auto, per prendere un caffè al bar, etc.) senza timbrare l'uscita dall'ufficio; le condotte dei dipendenti che inducono in errore l'amministrazione sulla presenza in servizio o sull'orario di lavoro, cedendo a terzi il proprio badge (il cui utilizzo, giova rammentare, è comunque strettamente personale) per la timbratura in entrata e/o in uscita; le condotte consistenti nell'apposizione della firma sui cosiddetti “registri di presenza”, con la falsa indicazione dell'orario di entrata e/o di uscita e/o della presenza in servizio; ecc..

⁵) l'ultimo periodo del succitato comma 1-bis, art. 55 – quater, dispone, infatti, che: “Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta”.

“senza obbligo di preventiva audizione dell’interessato” ed “in via immediata e comunque entro quarantotto ore” dal momento in cui si è venuti conoscenza dei fatti, a cura del “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”, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (6).

Dalla summenzionata normativa discende che, in considerazione della struttura organizzativa del Comune di Palermo ed in ottemperanza alle norme del vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l’obbligo, nel caso di specie, dell’adozione del **provvedimento cautelare** (7) è da ravvisare in capo **ai singoli Dirigenti**, che hanno il dovere di provvedere per le violazioni commesse dal personale dell’ufficio al quale sono preposti.

Con il “*medesimo provvedimento di sospensione cautelare*”, il Dirigente, ai sensi del successivo comma 3-ter, deve procedere “*anche alla contestuale contestazione per iscritto dell’addebito e alla convocazione del dipendente*” dinnanzi all’ufficio competente per i procedimenti disciplinari (8), assicurando, a garanzia del contraddittorio, un **preavviso di almeno quindici giorni**.

A tal fine occorrerà, dunque, che il Dirigente si raccordi previamente con l’Ufficio Acquisizione Risorse Umane dell’Area delle Risorse Umane (competente, nel vigente R.O.U.S., per l’istruttoria dei procedimenti disciplinari quando le infrazioni contestate siano “[...] punibili con sanzioni superiori alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione per giorni 10”), al fine di determinare la data di convocazione nel rispetto del superiore termine di quindici giorni.

Il Dirigente dovrà curare che il provvedimento sopraindicato sia **notificato** immediatamente al dipendente e, subito dopo la notifica, dovrà provvedere a:

1) trasmettere, immediatamente, **copia del provvedimento corredato della relata di notifica**, per i conseguenziali adempimenti, al competente Ufficio del Settore Bilancio e Tributi (9) poiché, per il dipendente sospeso, cessa il diritto alla corresponsione dello stipendio, essendo riconosciuto, per il **periodo di sospensione**, il solo diritto ad un **assegno alimentare**, “*nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti*” (10);

⁶) si riporta il testo del sopraindicato comma 4, dell’art. 55- bis *“Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l’ufficio competente per i procedimenti disciplinari [...]”*. In riferimento all’ ufficio competente, nel Comune di Palermo, si richiama il disposto normativo di cui al comma 4, dall’art. 68 del vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che prescrive *“Quando la sanzione prevista [...] è quella del licenziamento con o senza preavviso, la competenza è del Collegio Disciplinare [...]”*.

⁷) e le conseguenti responsabilità, nel caso di inottemperanza.

⁸) ossia, nel vigente R.O.U.S., l’Ufficio Acquisizione Risorse Umane dell’Area delle Risorse Umane.

⁹) attualmente, nel vigente R.O.U.S., il “Servizio Personale”.

¹⁰) è da ritenere, pertanto, opportuno che il provvedimento dirigenziale contenga chiara menzione dell’applicazione del suddetto trattamento economico.

2) trarre, senza alcun indugio, ulteriore copia del provvedimento corredata della relata di notifica, all’Ufficio Acquisizione Risorse Umane, affinché provveda ai successivi adempimenti del procedimento disciplinare, ai sensi dell’art. 68 del vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

3) in attuazione dei principi generali in materia ⁽¹¹⁾, inoltrare la denuncia al Pubblico Ministero ed alla competente Procura regionale della Corte dei conti “*entro quindici giorni dall’avvio del procedimento disciplinare*” ⁽¹²⁾: si reputa confacente che le dette denunce siano inoltrate, in copia, anche all’ufficio che cura il procedimento disciplinare, affinché ne abbia piena conoscenza.

Nel precisare che la violazione del termine di adozione del provvedimento dirigenziale (da emanarsi, si ricorda, “in via immediata e comunque entro quarantotto ore” dal momento in cui si ha conoscenza dei fatti), non comporta “*la decadenza dall’azione disciplinare né l’inefficacia della sospensione cautelare*”, si rileva che la detta violazione espone comunque a responsabilità disciplinare il “*dipendente che ne sia responsabile*” (ex art. 55-quater, comma 3-bis); pertanto, l’Ufficio Acquisizione Risorse Umane è onerato di comunicare allo scrivente i provvedimenti dirigenziali adottati oltre tale termine, per l’accertamento delle connesse responsabilità.

Riduzione dei termini del procedimento disciplinare.

Come già detto, al fine di assicurare idonee garanzie di difesa al dipendente, riducendo, parimenti, i tempi del procedimento disciplinare ⁽¹³⁾, il comma 3-ter, del succitato art. 55-quater, stabilisce che con il “*medesimo provvedimento di sospensione cautelare*” deve procedersi “*anche alla contestuale contestazione per iscritto dell’addebito e alla convocazione del dipendente*” dinnanzi all’ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con un preavviso di almeno quindici giorni.

¹¹) in riferimento ai superiori obblighi di denuncia ed alle correlate responsabilità del Dirigente nel caso di omissione, appare utile, richiamare, in materia di responsabilità penale, il reato contemplato dall’art. 361, c.p., rubricato *”Omessa denuncia di reato da parte di pubblico ufficiale”*, nonché, per quanto attiene all’obbligo di denuncia alla competente Procura regionale della Corte dei conti, il contenuto della direttiva prot. n. 797854/USG del 16/05/2016, a firma dello scrivente, sull’*”Obbligo di denuncia del danno erariale alle Procure Regionali della Corte dei Conti”*.

¹²) ai sensi del comma 3-quater, del novellato art. 55-quater; occorre, a tal fine, rilevare che, com’è noto, il procedimento disciplinare si avvia con la contestazione dell’addebito al dipendente.

¹³) nel vigente R.O.U.S. di competenza dell’Ufficio Acquisizione Risorse Umane.

Il suddetto comma prevede, altresì che il dipendente può farsi assistere nel procedimento “*da un procuratore ovvero da un rappresentante dell’associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato*”; consente, inoltre, di inviare una memoria scritta fino alla data dell’audizione.

Nel caso di “*grave, oggettivo e assoluto impedimento*”, il lavoratore può produrre motivata istanza di rinvio, per un periodo non superiore a cinque giorni; detto rinvio può essere disposto soltanto una volta nel corso del procedimento disciplinare che deve essere concluso “*entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell’addebito*”.

La violazione dei termini sopraindicati, salvo che non “*risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente*”, non comporta “*la decadenza dall’azione disciplinare né l’invalidità della sanzione irrogata*”, sempre che “*non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all’articolo 55-bis, comma 4*”.

Si evidenzia che la anzidetta violazione implica la responsabilità disciplinare del “*dipendente cui essa sia imputabile*”.

Responsabilità per danno di immagine.

E’ importante rilevare, altresì che, ai sensi del summenzionato comma 3-quater, dell’art. 55-quater, come modificato dal citato Decreto Legislativo n. 116/2016, “*la Procura della Corte dei conti, ove ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d’immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento*”; il danno risarcibile sarà liquidato dal giudice, “*anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione*”, con valutazione equitativa ma, comunque, “*l’eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell’ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia*”.

Responsabilità del Dirigente nel caso di inerzia senza giustificato motivo.

Ancora, va rimarcato che, ai sensi del comma 3-quinquies dell’art. 55-quater, costituisce **illecito disciplinare, punibile con il licenziamento del Dirigente**, “[...] *l’omessa attivazione del procedimento disciplinare e l’omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo*”; inoltre di tale inerzia deve essere data notizia, da parte dell’ufficio competente per il procedimento disciplinare, all’Autorità giudiziaria “*ai fini dell’accertamento della sussistenza di eventuali reati*”.

Applicazione della nuova normativa sul licenziamento disciplinare.

Va, infine, osservato che l'art. 3, rubricato “Disposizione transitoria”, del citato Decreto Legislativo, dispone l'applicazione delle nuove disposizioni normative in materia di licenziamento disciplinare per gli *“illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

Si invitano, dunque, i Sigg. Dirigenti, a voler curare ogni adempimento di rispettiva competenza, consequenziale alla suseposta disciplina normativa, con onere, altresì, di dare ampia comunicazione della presente circolare a tutto il personale assegnato ai rispettivi servizi.

Distinti saluti.

**Il Segretario Generale
Fabrizio Dall'Acqua**

zione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 23 dicembre 1975, n. 337, S.O., come modificato dalla presente legge:

a) 3. — 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, anche ai fini dell'attuazione della disposizione dell'art. 4 della convenzione, è punibile:

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaga idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero intesa a commettere o comunque atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

2.

3. È vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente fra i propri scopi l'induzione alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, presta assistenza alla loro attività a punto, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che partecipano e dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono punibili, più colpa sola, con la reclusione da uno a sei anni.

3-bis. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se lo propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che dimostra carattere pernicioso o diffamatorio, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Sanità o del diritto di genere, dei diritti contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6,7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1991, n. 232.

16G00124

DECRETO LEGISLATIVO 20 giugno 2016, n. 116.

Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 97 della Costituzione;

Vista la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, e, in particolare, l'articolo 17, comma 1, lettera s), recante delega al Governo per il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare gli articoli 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quintuplex, 55-sexies come successivamente modificati dal decreto legislativo 27 novembre 2009, n. 150;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 gennaio 2016;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella riunione del 4 febbraio 2016;

Acquisito il parere della Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 8, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, espresso nella seduta del 3 marzo 2016;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 16 marzo 2016;

Acquisito il parere della Commissione parlamentare per la semplificazione e delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 15 giugno 2016;

Sulla proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

E M A N A
il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

1. All'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modellistica fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presa 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 omisiva la condotta fraudolenta.»;

b) dopo il comma 3, sono inseriti i seguenti: «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 delle strutture 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 decaduta dall'azione disciplinare né l'inapplicabilità della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imparabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento ci 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 manda-

