



PROVINCIA
DI TERAMO

Municipio d'Ono al Verbo Civile

B6
UFFICIO DI STAFF
AL SEGRETARIO GENERALE

DIREZIONE GENERALE

Protocollo n. 231825

in data: 17.09.2014

Ai Dirigenti

Dott.ssa Daniela Cozzi

Arch. Danilo Antonio Crescia

Dott. Pietro De Camillis

Dott. Leo Di Liberatore

Dott.ssa Renata Durante

Dott. Antonio Flamminj

Dott. Piergiorgio Tittarelli

Avv. Antonio Zecchino

Al Comandante Polizia Provinciale

Ai Responsabili dei Servizi

Ai dipendenti provinciali

e, p.c. Al Presidente della Provincia

Alla Giunta Provinciale



OGGETTO: Rispetto delle regole di corretta rilevazione e controllo della presenza in servizio del personale dipendente – Disposizioni di servizio.

Dando seguito a quanto già rappresentato dalla scrivente con propria nota prot. n. 230118 del 02/08/2010 nonché a quanto pure diffusamente ricordato dal Dirigente del Settore B9 con proprie minuziose circolari, preme alla scrivente, quale Segretario Generale di questo Ente con incarico di Direzione Generale oltre che di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, ulteriormente segnalare e vivamente raccomandare la massima attenzione delle SS.VV. tutte – ciascuna nell'ambito dei propri ruoli e responsabilità – al rispetto delle regole di corretta rilevazione e controllo della presenza in servizio.

Ai Sigg.ri dipendenti di questo Ente si ricorda:

- a) che il rispetto dell'orario di lavoro e delle disposizioni correlate, il corretto adempimento delle formalità previste per la rilevazione delle presenze ed il non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio costituiscono doveri primari del pubblico impiego, sanciti dal codice disciplinare (ai sensi dell'art. 23, comma 3, lett. e) del CCNL 06/07/1995, aggiornato al 22/01/2004) nonché dal codice di comportamento integrativo del nostro Ente (ai sensi dell'art. 11).
- b) che ai sensi dell'art. 3, comma 4 del CCNL 11/04/2008 può incorrere nella sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione il dipendente del quale sia stata accertata, tramite procedimento disciplinare, l'inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia nonché dell'orario di lavoro;
- c) che, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del CCNL 11/04/2008, la stessa mancanza, se particolarmente grave o in recidiva, può comportare la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) che, ai sensi dell'art. 55quater, del D.Lgs. 165/2001, può incorrere nella sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso il dipendente del quale sia stata accertata la falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero la giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia ovvero una assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- e) che ai sensi dell'art. 55-quinquies, fermo quanto ulteriormente previsto dal codice penale, la falsa



attestazione della propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente (ad esempio attraverso un foglio presenze non veritiero) ovvero la giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è sanzionata penalmente con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600;

A quanto sopra occorre aggiungere – come sancito dall'art. 55 quinquies D.Lgs. 165/2001 ed anche recentemente sancito dalla Corte dei Conti (Sez. Toscana, sentenza n. 193 del 6 agosto 2014) – che, oltre alle sopra descritte responsabilità disciplinari e penali, in capo ai dipendenti che si assentano arbitrariamente dal luogo di lavoro durante l'orario di lavoro può maturare anche responsabilità amministrativa o contabile. L'assenteismo dei dipendenti pubblici, intendendo come tale le assenze arbitrarie durante l'orario di lavoro, sono condotte di tale gravità da determinare la maturazione di responsabilità amministrativa/contabile: ciò in quanto in primo luogo la retribuzione corrisposta in assenza di effettiva prestazione lavorativa resa in favore dell'Ente concretizza un evidente e diretto danno erariale. In secondo luogo deve tenersi conto del danno di immagine che è stato determinato all'ente. Al riguardo la sentenza ci dice testualmente che *"l'immagine ed il prestigio della Pubblica Amministrazione sono beni – valori coessenziali all'esercizio delle pubbliche funzioni, e che il danno all'immagine dell'Amministrazione consiste in un pregiudizio che, pur se non integra una diminuzione patrimoniale diretta, è comunque suscettibile di valutazione patrimoniale, in quanto dal comportamento del convenuto è derivata la lesione di un bene giuridicamente rilevante"*.

Ai Sigg.ri dirigenti di questo Ente, quali Datori di lavoro, si ricorda:

a) che sono responsabili del controllo e dell'osservanza dell'orario di lavoro del personale loro assegnato: in tal senso tenuti ad accertare l'orario di lavoro del personale dipendente in assegnazione e che le timbrature avvengano correttamente attraverso controlli di tipo automatico ed obiettivo, utilizzando, anche il software on line di rilevazione delle presenze (Codice comportam.

Integrativo art. 11, comma 7); l'art. 55-septies, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 espressamente ricorda che è compito del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora curare l'osservanza delle disposizioni sul controllo delle assenze *“al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche”*; al riguardo si reputa utile l'adozione, almeno saltuariamente, da parte delle SS.VV. di misure e/o sistemi formali ed oggettivamente riscontrabili di controllo della effettiva presenza in servizio, secondo tempistiche ed orari non preventivamente diffusi e conoscibili;

b) che l'obbligo di vigilanza implica necessità di concreto controllo non solo sulla effettiva presenza in servizio e sull'operatività dei dipendenti assegnati ai propri servizi, ma anche sulle firme apposte per convalidare l'orario lavorativo effettivamente svolto dai dipendenti nei casi di mancata timbratura: al riguardo si reputa opportuno raccomandarVi di prestare la massima attenzione all'atto di avallare, con le Vostre firme, eventuali fogli presenze o anomalie orarie;

c) che la omissione dei previsti controlli può comportare responsabilità dirigenziale (ex art. 21 D.Lgs. n. 165/2001)

d) che i Dirigenti sono altresì tenuti ad attivare procedure disciplinari all'atto della rilevazione di pratiche scorrette rischiando, in caso contrario, essi stessi di incorrere in responsabilità disciplinare: ai sensi dell'art. 55 sexies, comma 3 del D.Lgs 165/2001 il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare possono portare, nei confronti dello stesso Dirigente, alla sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento.

e) Alla luce della già sopra citata sentenza n. 139/2014 della Corte dei Conti Toscana, in capo ai dirigenti che hanno omesso la vigilanza dovuta ai sensi dei punti precedenti, può maturare anche



responsabilità contabile: a carico del dirigente che *"non ha impedito, omettendo i dovuti controlli interni, il comportamento delittuoso"* è stato, nel caso di specie, riconosciuto un terzo del danno addebitato.

Si confida nella puntuale osservanza delle predette prescrizioni di servizio.

La presente viene altresì pubblicata sito istituzionale della Provincia sia nella sezione *"Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali - Atti Generali"* che nella sezione dedicata alla Legge Anticorruzione.

DIREZIONE GENERALE
RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
IL SEGRETARIO GENERALE



Dott.ssa Gianna Becci