



Roma, 16 febbraio 2016

Prot. n. 117

OGGETTO: OSSERVAZIONI sullo SCHEMA di DECRETO LEGISLATIVO recante 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 sul LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Si riscontra che **lo schema di decreto legislativo** è uno stralcio che anticipa la successiva normazione delegata per il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera s) della legge 124/15.

La **CONFEDIR** valuta positivamente l'aggiunta del comma 1-bis al comma 1, art. 55-quater del D.Lgs. 165/01, che meglio dettaglia **la fattispecie della "falsa attestazione della presenza in servizio"** e che chiama a risponderne anche chi abbia agevolato, con propri comportamenti sia attivi che omissivi, la condotta fraudolenta. A tal fine si deve rendere obbligatoria l'installazione dei rilevatori delle presenze in tutti i settori.

Si valuta, altresì, positivamente **l'introduzione della sospensione obbligatoria** di chi abbia falsamente attestato la propria presenza in servizio, sia per accertata flagranza che per alterazione o manomissione dei relativi strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi, senza che vi sia un obbligo di preventiva audizione dell'interessato.

Il termine assegnato al dirigente della struttura per provvedere entro 48 ore dalla sua conoscenza del fatto è, quindi, congruo, purché si specifichi che la richiesta motivazione dev'essere succinta e riferita al mero accadimento fattuale.

Atteso che la sospensione obbligatoria disposta oltre i termini non determina né l'inefficacia della medesima né la decadenza della conseguente azione disciplinare, è legittimo chiamare a rispondere del ritardo il dirigente della struttura, ma appare spropositata la comminazione nei suoi confronti della sanzione disciplinare del licenziamento senza nessuna previa graduazione,

con in più l'obbligo di denuncia alla Procura della Repubblica per omissione di atti d'ufficio, anche nel caso in cui – colpevolmente – di giorni ne abbia fatti trascorrere tre o poco più. Necessita di una più attenta riformulazione, perciò, la fattispecie che la emendi dagli evidenti profili di irragionevolezza, che sicuramente sarebbero sottoposti al vaglio della Corte Costituzionale.

E' opportuno censurare, con adeguata sanzione, sia il mancato avvio del procedimento disciplinare che l'archiviazione immotivata e/ o non giustificabile o il comportamento di chi fa scadere i termini.

Adottato obbligatoriamente l'immediato provvedimento di sospensione cautelare, il pari obbligo di avviare il contestuale procedimento disciplinare può dirsi "*in re ipsa*". Ma il termine di concluderlo in 30 giorni è incongruo.

E' incongruo perché una tale compressione dei tempi non consente al dipendente di esercitare compiutamente il suo legittimo diritto di difesa per contrastare una sanzione "espulsiva".

Il procedimento disciplinare deve essere concepito come strumento di garanzia per il corretto esercizio, in modo da assicurare il diritto di difesa del pubblico dipendente, attraverso l'accertamento se il fatto addebitatogli sia effettivamente conforme al codice disciplinare ed alla normativa di legge e, pertanto, meritevole della sanzione disciplinare. Come rilevato da autorevole dottrina la ratio del procedimento disciplinare è proprio quello di evitare l'applicazione di sanzioni "espulsive" automatiche, che si porrebbero senza dubbio in contrasto con la stessa Carta costituzionale.

Si richiama, altresì, l'attenzione del legislatore sul fatto che esistono diverse tipologie di enti, la Pubblica Amministrazione non è omogenea, pertanto, sarebbe opportuno modificare la norma sull'ufficio di disciplina. Per esempio nel caso della **scuola** sarebbe opportuno prevedere che tutte le sanzioni disciplinari siano irrogate dal dirigente della struttura in cui il dipendente presta servizio, sia quelle qualificate meno gravi (sospensione sino a dieci giorni) che quelle gravi (dalla sospensione per più di dieci giorni al licenziamento), con la salvezza degli attuali differenziati termini procedimentali.

La stessa norma non può trovare applicazione in **sanità**, per i medici si devono considerare le specifiche situazioni in cui prestano la propria attività lavorativa.

In particolare, tutti sono dirigenti e l'orario è flessibile ferme restando le turnazioni ed altre attività definite nell'orario di servizio. Non si sa fino a che punto il Direttore abbia il potere e la possibilità di controllare le timbrature in tempo reale.

Non pensiamo sia corretto che il Direttore, cioè il Primario, gestisca il procedimento che invece deve essere condotto dall'Ufficio Aziendale, come previsto per i casi in cui si prevede una sanzione grave come il licenziamento.

Ci si chiede, ancora, cosa si possa fare per i Direttori di Struttura Complessa che non hanno l'obbligo di timbratura, ma che possono tuttavia avere un comportamento assenteista ed ancora per il personale universitario convenzionato in una struttura ospedaliera che molto spesso non c'è mai. Cosa fare? Per questi vige il rapporto fiduciario ed un controllo sui risultati? Sugli altri dirigenti no? Per questi dirigenti, e non sono pochi, cosa è previsto e di chi sarebbe la responsabilità di controllo? Del Direttore Sanitario Aziendale o del Direttore di Dipartimento?

Infine, il fenomeno della falsa o fraudolenta attestazione in servizio, specie nel mondo della scuola non interessa il personale docente se non marginalmente e in casi patologici: nessun docente attesterebbe la presenza in servizio senza andare in classe. Comportamenti irregolari molto più gravi che producono danni anche irreversibili nell'utenza, vengono censurati solo raramente o in seguito a visita medica collegiale.

Va contrastato, inoltre, **il fenomeno** ancora molto diffuso, **dell'assenteismo programmato** e giustificato con "adeguata" certificazione e conseguente convalida da parte della medicina legale. La diffusione di pratiche assenteiste coinvolge, pertanto, questioni che debbono essere affrontate in una logica di sistema.

Altro elemento non trascurabile è che la sospensione veloce senza retribuzione potrebbe determinare maggiori possibilità di richiesta di risarcimento.

Andrebbero, pertanto, inserite anche delle norme volte a rafforzare e rendere effettivo l'esercizio delle prerogative datoriali della dirigenza ed una tutela legale più ampia.