



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

AREA DIRIGENZIALE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Dirigente - Dott. Gianluigi Michelini

Via Università, 12 – 43121 Parma

www.unipr.it

Prot. 93670

Tit. VIII. 5

Parma, 04 LUG. 2016

Pregiatissimi

Magnifico Rettore

Direttore Generale

Direttori di Dipartimento

Presidenti e Direttori di Centro

Responsabili di U.O.C. e U.O.S.

Personale tecnico amministrativo (PTA)

p.c. **OO.SS.**

R.S.U.

Presidente C.P.T.A.

Presidente C.U.G.

Personale docente

OGGETTO: falsa attestazione della presenza in servizio – licenziamento disciplinare – nuova disciplina per il PTA

Il D.lgs. n. 116 del 20.06.2016 pubblicato sulla G.U. n. 149 del 28.06.2016, ha apportato rilevanti innovazioni all'art. 55 *quater* del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari che si applicano al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

La norma si colloca infatti nel contesto degli artt. da 50 a 55 *sexies* del D.Lgs. n. 165/2001 inerente il procedimento e le sanzioni disciplinari del personale di cui all'art. 2 comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del medesimo decreto, ovvero, al c.d. personale privatizzato e contrattualizzato (CCNL comparto).

Il personale docente, ai sensi e per gli effetti della riserva di legge di cui all'art. 3 del medesimo D.lgs. n. 165, c.d. personale in regime di diritto pubblico, non è soggetto alle richiamate norme e sanzioni disciplinari, rimanendo sottoposto al regime disciplinare e sanzionatorio di cui alla Legge n. 240/2010 (cfr. in particolare art. 10 della Legge n. 240/2010).

La normativa ha introdotto:

- 1) una nuova definizione della "*Falsa attestazione di presenza in servizio*"

Responsabile del procedimento amministrativo

U.O.S. Amministrazione del personale tecnico amministrativo- Resp. Dott. Stefano Ollari – 0521 034136 – e-mail:

perstecamm@unipr.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

- 2) in caso di accertata falsa attestazione di presenza in servizio:
 - a) l'obbligo a carico dei Responsabili delle strutture di afferenza di disporre immediatamente e comunque entro 48 ore dalla conoscenza del fatto con provvedimento motivato, la sospensione cautelare dal servizio e dallo stipendio, senza obbligo di audizione del personale
 - b) l'obbligo di disporre il contestuale avvio del procedimento disciplinare tramite nota scritta di contestazione degli addebiti e convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4 (Ufficio per i procedimenti disciplinari - U.P.D. -)
- 3) la previsione che l'omessa adozione da parte dei Responsabili delle strutture del provvedimento di sospensione cautelare e di attivazione del procedimento disciplinare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell' U.P.D., all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Passando ad esaminare più in dettaglio le innovazioni normative si premette e rammenta che la normativa in vigore già prevedeva al comma 1 lettera a) la sanzione del licenziamento disciplinare per: *"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"*.

Il legislatore ha ora ulteriormente definito la falsa attestazione della presenza in servizio, con il seguente nuovo comma 1 bis: *"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 presso 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 omissiva la condotta fraudolenta"*.

La norma attraverso il comma 3-bis dispone che: *"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"*.

Lo stesso comma aggiunge che: *"La sospensione è disposta dal 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 [U.P.D.], 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 decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile"*.

Contestualmente al provvedimento di sospensione cautelare (di cui al comma 3-bis) si procede anche alla contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4 (U.P.D.).

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 mandato.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

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 suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità 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'art. 55 *bis* comma 4.

Il comma 3-*quater* prevede inoltre che le stesse ipotesi declinate al comma 3-*bis* comportano la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei Conti entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare e *"...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. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia"*.

Pare opportuno rammentare che il sistema si "chiude" con la previsione che (comma 3-*quinqües*) *"Nei casi di cui al comma 3-*bis*, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i 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 e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati"*.

Le disposizioni sopra citate si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto, che decorre dal 15 giorno successivo alla sua pubblicazione in G.U.

Il testo del Decreto è consultabile al link: <http://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare>

In considerazione delle peculiarità organizzative dell'Università, si ritiene utile e necessario specificare il processo, concordato con la Direzione Generale, fornendo alcuni chiarimenti applicativi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

LA PROCEDURA

- IL FATTO RILEVANTE AL FINE SANZIONATORIO
- I SOGGETTI COINVOLTI
- LE PROCEDURE DA ATTIVARE E LE TEMPISTICHE

IL FATTO RILEVANTE AL FINE SANZIONATORIO:

Le nuove disposizioni legali sono incentrate su concetto di “falsa attestazione della presenza in servizio”, che costituisce il c.d. “fatto rilevante” ai fini disciplinari e sanzionatori.

La falsa attestazione della presenza in servizio sussiste quando: la stessa sia posta in essere: *“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”...“Costituisce falsa attestazione della presenza 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 servizio attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso”.*

Si segnala che la norma prevede espressamente che: *“Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta”*, pertanto il fatto rilevante è integrato da tale fattispecie di comportamento che può manifestarsi anche attraverso un comportamento puramente omissivo.

Ciò pare generare a carico dei Responsabili di struttura, da una parte un rafforzamento dell'onere e del dovere di monitoraggio della regolarità delle presenze del personale che afferisce la propria struttura, dall'altra, di attivazione in presenza dell'accertamento dei presupposti, delle indicate procedure, il cui mancato avvio determina il configurarsi di ulteriori sanzioni a carico degli stessi Responsabili.

I SOGGETTI COINVOLTI

A) I DIPENDENTI

La normativa vigente, compresa quella di cui al C.C.N.L. del comparto università, gli accordi di Contrattazione integrativa, i regolamenti, il Codice Etico, i Codici di comportamento, il P.T.P.C., indica e definisce i principali doveri di comportamento dei dipendenti, fra cui quelli inerenti la presenza in servizio e le modalità di rilevazione delle presenze – assenze. I dipendenti devono pertanto attenersi ad uno scrupoloso rispetto del sistema.

B) I RESPONSABILI DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE

Nel sistema organizzativo di questo Ateneo sono:

1. Rettore in relazione al personale dello staff e alla U.O.C. Comunicazione – Direttore Generale in relazione allo staff e alla U.O.C. Controllo di gestione – Dirigenti - Direttori di Dipartimento - Presidenti di Centro con afferenza di PTA



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

I quali hanno il dovere di monitorare la regolare presenza in servizio di tutto il personale che afferisce agli ambiti direzionali relativi.

2. Responsabili di U.O. (U.O.C. e U.O.S.)

I quali hanno il dovere di monitorare la regolare presenza in servizio del personale che afferisce alle rispettive U.O.

Il monitoraggio della regolare presenza da parte dei Responsabili di struttura di cui *supra* 1. sul personale che afferisce alle U.O. può ritenersi congiunto con quello dei relativi responsabili di U.O. i quali, rispetto ai primi, hanno il "contatto diretto" con il personale che afferisce alle rispettive Unità Organizzative e l'effettiva possibilità di concretamente monitorare la presenza in servizio.

Si può affermare il principio che l'obbligo e la responsabilità del monitoraggio della regolare presenza in servizio grava in modo immediato e diretto su coloro i quali lo esercitano in loco anche attraverso gli applicativi in uso con i quali *on line* sono *in se* delegati all'autorizzazione di ferie, permessi, ecc. Tali applicativi consentono e comportano il dovere di monitorare, in tempo reale, rispetto alla situazione percepita, la regolarità delle presenze e assenze del personale che afferisce alle relative strutture.

C) L'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)

<http://www.unipr.it/node/798>

e - mail: upd@unipr.it

Gestisce il procedimento disciplinare* e le denunce alle autorità previste dalle nuove disposizioni.

LE PROCEDURE DA ATTIVARE E LE TEMPISTICHE

1) I RESPONSABILI DI U.O., a conoscenza del fatto di falsa attestazione della presenza in servizio, da parte di personale afferente alla rispettiva U.O., hanno l'obbligo di comunicare la falsa attestazione immediatamente, di persona o telefonicamente, inoltre, e in ogni caso, per posta elettronica, al rispettivo "Dirigente" (Rettore, Direttore Generale, Direttore di Dipartimento, Dirigente d'Area, Presidente di Centro con afferenza di PTA) fornendo obbligatoriamente le prove relative e in particolare i riscontri documentali risultanti dagli applicativi per il monitoraggio delle presenze on line, da cui risulta la falsa attestazione della presenza ai fini della sospensione dal servizio del dipendente e dell'avvio del procedimento di contestazione di addebito;

2) IL RETTORE, IL DIRETTORE GENERALE, I DIRIGENTI DI AREA a conoscenza del fatto di falsa attestazione della presenza in servizio, direttamente in relazione al personale di staff e delle segreterie, o per il personale che afferisce alle U.O., a seguito della comunicazione dei medesimi responsabili di U.O. che hanno accertato il fatto, emettono immediatamente e comunque entro 48 ore dalla conoscenza del fatto:

A) un provvedimento motivato di sospensione cautelare dal servizio e dallo stipendio nei termini di legge

B) contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D. -

3) I DIRETTORI DI DIPARTIMENTO: a conoscenza del fatto di falsa attestazione della presenza in servizio, direttamente in relazione al personale tecnico dell'Unità tecnica / tecnica - assistenziale del dipartimento, e per il personale che afferisce alla U.O., a seguito della comunicazione dei medesimi responsabili di U.O. che hanno accertato il fatto, emettono immediatamente e comunque entro 48 ore dalla conoscenza del fatto:

A) un provvedimento motivato di sospensione cautelare dal servizio e dallo stipendio nei termini di legge

B) contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D. -

Responsabile del procedimento amministrativo

U.O.S. Amministrazione del personale tecnico amministrativo- Resp. Dott. Stefano Ollari – 0521 034136 – e-mail:

perstecamm@unipr.it



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

4) I PRESIDENTI DEI CENTRI CON AFFERENZA DI PTA, a conoscenza del fatto di falsa attestazione della presenza in servizio, da parte di personale afferente il Centro emettono immediatamente e comunque entro 48 ore, dalla conoscenza del fatto:

A) un provvedimento motivato di sospensione cautelare dal servizio e dallo stipendio nei termini di legge

B) contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D. -

Si evidenzia che, agli effetti del decorso del termine di 48 ore, i responsabili di U.O., ove ne ricorrano i presupposti, debbono attivarsi immediatamente per l'acquisizione delle prove e la relativa comunicazione di cui sopra in quanto il termine di decorrenza è unico.

Inoltre che i soggetti di cui ai punti 2) e 3) solo legittimati a procedere direttamente anche in relazione al personale delle U.O. ove conseguano per primi la conoscenza diretta del fatto.

Il provvedimento motivato di sospensione, la contestazione degli addebiti e la convocazione innanzi all'U.P.D. sono comunicati tramite posta elettronica certificata o con ogni altro mezzo idoneo e consentito:

- al/ai dipendente/i coinvolto/i
- all'U.P.D.
- all'Area Economico Finanziaria
- all'Area Personale e organizzazione
- all'Area Affari Generali e legale

per i successivi atti di rispettiva competenza.

- L'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.), ricevuti gli atti di cui sopra, svolge il procedimento disciplinare, che deve concludersi entro trenta giorni.
L'Ufficio inoltre dispone denuncia al Pubblico Ministero e segnalazione alla Procura regionale della Corte dei Conti entro 15 giorni dall'avvio del procedimento.

* La norma prevede che la procedura di sospensione motivata dal servizio possa essere disposta direttamente dall'U.P.D. solo "ove ne venga a conoscenza per primo". In tale evenienza l'U.P.D. dovrà procedere con la sospensione entro 48 ore dalla conoscenza del fatto e contestualmente avviare il procedimento da concludersi nei termini già indicati dando informazione immediata al Responsabile di afferenza del dipendente.

Sono a disposizione per chiarimenti e per assistenza nelle eventuali procedure:

- U.O.S. Amministrazione del Personale tecnico amministrativo: Dott. Stefano Ollari 0521 034136
- Polo legale – Avv. Mariella Galante 0521 034167 – Dott.ssa Miriam Pellegrino 0521 034220
- U.P.D. – Dott.ssa Barbara Panciroli (Presidente) – 0521 034350

Cordiali saluti

Il Dirigente
(Gianluigi Micheli)