



# COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

Città metropolitana di Napoli

Prot. 2806

Ai responsabili dei settori comunali  
p.c. Agli Assessori comunali  
Al Nucleo di valutazione  
Alle RSU

LORO SEDI

## **Oggetto : Rilevazione presenze giornaliere - Direttiva .**

La legge n. 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha modificato l’art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 rubricato “Codice di comportamento” demandando al Governo la definizione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed a ciascuna Amministrazione Pubblica la definizione di un proprio Codice di comportamento ad integrazione e specificazione del primo.

Con D.P.R. n. 62/2013 è stato emanato il regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici che trova applicazione in via integrale in ogni amministrazione (cd. Codice di comportamento generale).

Con apposita deliberazione della Giunta Comunale n. 216 del 21/12/2013 il Comune di Monte di Procida si è poi dotato di un Codice di comportamento per i propri dipendenti, il quale rappresenta una delle azioni e misure principali della strategia di prevenzione della corruzione di cui alla succitata legge n. 190/2012 ed al P.N.A., cui il Comune ha dato attuazione con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione recentemente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n.10/2017.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28/06/2016 è stato pubblicato il D.Lgs. n. 116 del 20/06/2016, che apporta alcune modifiche all’art. 55-quater del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in materia di licenziamento disciplinare con riferimento alle “false attestazioni della presenza in servizio”, allo scopo di combattere il fenomeno della falsa attestazione della presenza in ufficio da parte dei dipendenti pubblici ed attualmente è in discussione una ulteriore modifica dello stesso, orientata ad un maggiore rigore.

Invero, l’articolo 55-quater del cd. T.U.P.I. (rubricato “Licenziamento disciplinare”), al 1° comma, dispone letteralmente che “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;

b) 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.

Il 3° comma dell’art. 55-quater del T.U.P.I. prevede, inoltre, che “nei casi di cui al comma 1, lettere a), il licenziamento è senza preavviso”.

È di fondamentale importanza cogliere la novità dell'intervento normativo che attribuisce al Codice di comportamento valore giuridico in quanto fonte diretta di responsabilità disciplinare.

Il comma 3 del novellato art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone, infatti, che "la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è, altresì, rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1", ovvero sia il licenziamento disciplinare.

Ciò stante, i sottoscritti intendono richiamare l'attenzione delle SS. LL. in ordine alla rilevanza che, per gli ambiti di rispettiva competenza, riveste l'attività di prevenzione, controllo e irrogazione sanzione degli eventuali comportamenti difformi da parte del personale dipendente assegnato al proprio settore, inerenti :

- la rilevazione giornaliera della presenza in entrata ed in uscita;
- recupero ritardi non autorizzati e ricorso alla dichiarazione di mancata timbratura;
- allontanamenti dal posto di lavoro in assenza di autorizzazione o permesso del rispettivo responsabile di settore o basati su uscite per motivi di servizio "non autorizzate preventivamente";
- mancata istanza di autorizzazione preventiva alla fruizione, in particolare , dei congedi ordinari o dei permessi.
- mancata segnalazione nelle prime ore della mattinata delle assenze per malattia;

In particolare, si richiama l'attenzione dei responsabili di settore in indirizzo ed, in particolare, del settore personale, sulla necessità di comunicare le misure organizzative che, nell'ambito del rispettivo settore, sono state poste in essere per assicurare , mediante un sistema di controlli anche a campione, che il personale dipendente rispetti i doveri attinenti la presenza in servizio.

Con l'occasione si ritiene doveroso ribadire che il monitoraggio della presenza ed i controlli che si richiedono di attivare, lungi dal costituire attività di tipo ispettivo, è inteso quale deterrente posto in essere per evitare che "eventuali deprecabili comportamenti isolati" diano adito ad indebite e generalizzate illazioni miranti a screditare il personale dipendente di questo Comune che quotidianamente profonde il più ampio impegno nell'espletamento dei propri doveri d'ufficio.

Ferme le disposizioni normative e contrattuali vigenti nelle materie oggetto della presente, si confida nella massima disponibilità e collaborazione dei responsabili in indirizzo con espresso invito ad emanare specifiche disposizioni per l'attuazione della presente direttiva da parte del personale rispettivamente assegnato.

La presente viene inserita tra le disposizioni generali nell'apposita sezione di "amministrazione trasparente", del sito internet comunale.

Monte di Procida, 23 febbraio 2017

IL SINDACO

Dr. Giuseppe Pugliese

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr.ssa Fabiana Lucadamo