

Con la pubblicazione in G.U. del dlgs 116/2016 diventano operative le nuove misure

Stop ai furbetti del cartellino

Dal 13 luglio tempi brevi e sanzioni dure per gli assenteisti

DI LUIGI OLIVERI

Dal 13 luglio entra in vigore la stretta sui furbetti del cartellino. Con la pubblicazione del dlgs 116/2016 sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno divengono infatti operative le misure finalizzate a colpire col licenziamento i dipendenti pubblici che attestino falsamente la propria presenza in servizio. Il dlgs 116/2016 modifica in parte le disposizioni sul licenziamento senza preavviso già presenti nel testo unico del pubblico impiego, il dlgs 165/2001. Si tratta, comunque, di una riforma molto specifica e mirata, perché l'applicazione della sospensione cautelare immediata e del procedimento disciplinare con i termini ridotti scatta laddove la frode sia accertata in flagranza, oppure mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze.

Proprio la circostanza che la norma si applica a situazioni conclamate di frode, corroborate da prove molto forti, fonda la procedura che si caratterizza per essere al tempo stesso molto dura e molto veloce.

Il dirigente della struttura presso la quale opera il dipendente assenteista, o quello posto a capo dell'ufficio per le sanzioni disciplinari, entro 48 ore dalla notizia della frode adotta un provvedimento motivato di sospensione cautelare, nel corso del quale l'incolpato potrà avere diritto solo all'assegno alimentare, meno del 50% del trattamento economico. La sospensione scatta senza necessità di sentire il dipendente e anche se si viola il termine delle 48 ore resta efficace, ferme restando le responsabilità per il ritardo.

Il provvedimento che sospende cautelamente il dipendente al tempo stesso contesta la violazione disciplinare, dando così allo stesso tempo anche all'avvio del procedimento disciplinare, da concludere entro i successivi 30 giorni. In questa fase, l'incolpato riacquista il diritto di essere sentito a difesa e col provvedimento di avvio del procedimento disciplinare deve essere convocato non prima dei successivi 15 giorni (è possibile un rinvio per gravi e comprovati motivi di altri 5 giorni), per poter esporre le proprie difese.

L'eventuale violazione dei termini imposti al pro-

cedimento non comporterà, comunque, la decadenza dall'azione disciplinare, né l'inefficacia del licenzia-

mento. Insomma, il dlgs 116/2016 mira a scongiurare l'ipotesi che elementi procedurali possano impe-

dire l'applicazione del licenziamento. Che non sarà l'unica. Infatti, l'amministrazione deve denunciare

Le fasi e i tempi del procedimento

Fatto/azione	Azione	Termini
Accertamento della falsa attestazione della presenza	Sospensione cautelare	48 ore dalla conoscenza del fatto
Attivazione procedimento disciplinare	Contestazione disciplinare	Stesso termine di cui sopra
Invito ad esporre le difese	Contestazione disciplinare	Entro i successivi 15 giorni
Segnalazione a Procura della repubblica e a Procura della Corte dei conti	Trasmissione notizia	Entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare
Conclusione del procedimento	Provvedimento di licenziamento o di archiviazione	Entro 30 giorni dalla ricezione da parte del dipendente della contestazione dell'addebito

l'assenteista al pubblico e segnalare il fatto alla competente procura regionale della Corte dei conti entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare.

La Procura della Corte dei conti, se del caso, avvia l'azione per responsabilità contabile, invitando l'interessato a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, entro i 120 giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga.

Il risarcimento del danno, in caso di condanna, non potrà essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre a interessi e spese di giustizia: complessivamente, comunque, è rimesso alla valutazione equitativa del giudice contabile, che terrà conto della rilevanza del fatto per i mezzi di informazione.

—© Riproduzione riservata—