



ISTITUTO DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE "P. GIANNONE"

Via Pier Giorgio Frassati, 2 - 71014 SAN MARCO IN LAMIS (FG)

Codice fiscale: 84004020719; Cod.Mecc. FIS021009 - e-mail: fgis021009@istruzione.it; PEC: fgis021009@pec.istruzione.it

Prot. n. 5393 07-04 Circ. n. 61

S. Marco in Lamis, 20.12.2017

Ai docenti
Al personale ATA
Ai responsabili di Plesso
AI SITO WEB
Alla DSGA
Alla RSU e RSA
SEDE

Oggetto: Disposizioni organizzative sul rispetto dell'orario di lavoro. Indicazioni operative in materia di allontanamento del dipendente dal posto di lavoro durante l'orario di servizio ed attestazione della presenza.

Il rispetto dell'*orario di lavoro* (ovverosia il *periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito del proprio orario di servizio*) costituisce un **preciso obbligo dei docenti e del personale ATA** quale elemento essenziale della prestazione retribuita dall'Amministrazione, motivo per cui ciascun dipendente è tenuto a rispettare il proprio *orario di lavoro*, ad adempiere alle modalità previste per la rilevazione delle presenze ed a non allontanarsi e/o assentarsi dalla propria postazione lavorativa senza preventiva autorizzazione.

L'*orario di lavoro*, comunque articolato, viene accertato e verificato attraverso la rilevazione e la presenza in servizio del dipendente; pertanto, ogni allontanamento non autorizzato e a cui non corrisponda una relativa autorizzazione in uscita, è considerato quale assenza non giustificata dalla scuola e, in quanto tale, può determinare - laddove ne ricorrano i presupposti - l'attivazione dell'apposito *procedimento disciplinare* in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, nonché la segnalazione alla Procura della Repubblica per le azioni di competenza, atteso che per consolidato orientamento giurisprudenziale si ritiene che la condotta *de qua* possa integrare il reato di *truffa aggravata ai danni dello Stato*, previsto dall'articolo 640 c.p., ovvero quello di *false attestazioni o certificazioni*, di cui all'articolo 55-*quinquies* del T.U. sul pubblico impiego, secondo il quale "*fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600.*"

Il D.Lgs n° 116/2016 ha introdotto rilevanti modifiche all'art.55-*quater* del D.lgs 30 marzo n. 165 del 30 marzo 2001. Il decreto interviene sulla disciplina prevista per gli illeciti disciplinari, in particolare sulla "*falsa attestazione della presenza in servizio*" per la quale è previsto il licenziamento.

Le principali novità introdotte dal decreto sono:

1. **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.**

2. **La sospensione cautelare dal servizio.** 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.
3. **L'avvio del procedimento disciplinare contestuale alla sospensione.** È disposto dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o dall'ufficio per i procedimenti disciplinari con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD).
4. **La trasmissione degli atti alla Procura della Repubblica competente** e la segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti regionale avviene entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. 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.**
5. **Le sanzioni disciplinari, fino al licenziamento anche per i dirigenti** che abbiano acquisito conoscenza del fatto, che abbiano omissivo attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento.

Per le ragioni innanzi esposte si invitano i docenti e il personale ATA a non allontanarsi dalla scuola senza autorizzazione (da parte del D.S., Vicario e DSGA), a prestare particolare attenzione al rispetto delle regole e modalità di attestazione della presenza sul posto di lavoro, a rispettare il proprio orario di servizio giornaliero e utilizzare i permessi di astensione dal lavoro, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai C.I. e dal CCNL comparto scuola.

I Responsabili di plesso vigileranno sul buon funzionamento dell'Istituto assicurando la scrupolosa osservanza da parte di tutto il personale dell'orario di servizio, per garantire un servizio efficace ed efficiente valorizzando tutte le professionalità degli operatori scolastici, nel rispetto delle norme in vigore.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(prof. Costanzo CASCAVILLA)
Firma autografa omissiva ai sensi
dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993