

# Assenteismo, rischiano tutti

## *Basta un'assenza di pochi minuti per essere responsabile*

**DI LUIGI OLIVERI**

**L**icenziamento disciplinare anche solo per assenze di pochi minuti. Il giudice del lavoro di Imperia, nel confermare con ordinanza 10 agosto 2017 uno dei 32 licenziamenti disposti dal comune di Sanremo nei confronti dei dipendenti che avevano imbrogliato sulle presenze in servizio, conferma l'estensione molto ampia della fattispecie della falsa attestazione della presenza. Ed evidenzia che la responsabilità disciplinare prevista dalla legge solo erroneamente può essere intesa come connessa esclusivamente alla timbratura nell'orario di ingresso, ma riguarda qualsiasi allontanamento dal posto di lavoro non adeguatamente timbrato o comunque segnalato.

L'articolo 55-quater, comma 1, lettera a), del dlgs 165/2001 prevede il licenziamento disciplinare senza preavviso, per il caso della «falsa attestazione

della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente». Il successivo comma 1-bis precisa: «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».

Il tenore letterale della norma è chiaro: costituisce violazione disciplinare non solo la circostanza che Tizio resti totalmente assente dal servizio, grazie alla circostanza che Caio ha timbrato al posto suo. È altrettanto una violazione disciplinare che conduce al licenziamento il fatto che Tizio

abbia regolarmente timbrato ad inizio orario di lavoro, ma, poi, pur risultando presente in servizio, si allontani dal posto di lavoro senza uno specifico titolo che lo autorizzi. Nel caso esaminato dall'ordinanza, si dà atto che il comune di Sanremo ha accertato «a carico del ricorrente, una serie di allontanamenti dalla sede di lavoro, senza effettuare la timbratura del badge in dotazione, appunto in uscita. A fronte di tali addebiti, il lavoratore ha inteso giustificare il proprio comportamento adducendo di essersi allontanato per motivi di servizio e che, in quanto operaio, non era tenuto alla timbratura in situazione del genere». L'ordinanza prosegue evidenziando che il superiore del dipendente licenziato avesse dato «indicazioni ai propri sottoposti di annotare in un apposito registro le loro uscite per ragioni di servizio», fatto confermato da alcuni colleghi. Per altro, è stato esibito in giudizio un estratto del registro,

ove, si legge nell'ordinanza, «risulta annotata, tra le altre, anche una uscita» del dipendente licenziato, anche se solo di un quarto d'ora: secondo il giudice del lavoro, ciò «integra la prova definitiva del fatto che questi avesse piena conoscenza di tale sistema di rilevazione delle uscite motivate da esigenze di servizio. In relazione alle giornate oggetto di contestazione, invece, il ricorrente non ha effettuato l'adempimento prescritto», cioè non ha annotato le proprie uscite, non solo non timbrando, ma nemmeno segnando l'evento nel registro.

Secondo il giudice queste sono da considerare «condotte di certo gravi, in quanto connotate da una natura non solo dolosa, ma addirittura fraudolenta, nella misura in cui hanno

comportato la falsa attestazione di una presenza in servizio per alcuni lassi temporali non trascurabili». Dunque, anche l'allontanamento sia pure di un solo quarto d'ora, senza timbrature o altre registrazioni, ricade nella fattispecie della violazione disciplinare prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lettera a), del testo unico del pubblico impiego. La consapevole violazione dell'obbligo di segnalare il proprio allontanamento dal servizio costituisce, secondo il giudice del lavoro un coefficiente psicologico di «valenza assolutamente pregnante, nel senso di pregiudicare in modo irreversibile l'integrità del necessario vincolo fiduciario che deve persistere rispetto al datore di lavoro». Ciò significa, appunto, che la falsa attestazione della presenza scaturisce anche da un'assenza dal servizio non segnalata adeguatamente, da cui deriva la presunzione ex lege di un comportamento fraudolento.