




IL SEGRETARIO GENERALE

Provincia di Rieti 2015  
PARTENZA Classif.  
II 09  
Prot.n. 21384 del 12/05/2015  


Ai Signori Dirigenti

e, p.c.  
Al Sig. Presidente

SEDE

Oggetto: Rilevazione presenze

Facendo seguito alla conferenza dei Dirigenti tenutasi l'8 u.s., si rimette recente richiesta e relativo riscontro del Dipartimento Funzione Pubblica, ad un quesito formulato da un Ente locale.

Si ribadisce la cogenza della necessità di timbrare la presenza, indispensabile, tra l'altro, a giustificare la fruizione di ticket, secondo le vigenti norme.

Tra l'altro, giova evidenziare che secondo il D.Leg.vo n. 150/2009 e s.m.i. (decreto "Brunetta") la performance dei dirigenti si misura anche in base alla durata della prestazione lavorativa.

Rieti, 12 maggio 2015

Dr. Pio Amato



Prot. 2014 0017772 Uscita  
del 16/12/2014 ore 18,42

Dest. PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI



...  
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della funzione pubblica  
Ispettorato per la Funzione Pubblica  
Piazza Sant'Apollonia 14  
00153 - ROMA

*protocollo\_dff@mailbox.governo.it*

**Oggetto:** Adempimenti legge 18 giugno 2009, n. 69, art. 21 – Quesito.

L'orario di lavoro di alcune categorie di dipendenti degli enti locali è di tipo flessibile per norma contrattuale (e non per concessione dell'amministrazione, come nell'ipotesi di cui all'art. 17, comma 4, lettera a), del C.c.n.l. di comparto del 6 luglio 1995).

L'articolazione di diritto dell'orario di lavoro in modo flessibile ricorre, in particolare:

- o per i dirigenti, ai sensi dell'art. 16 del C.c.n.l. del 10 aprile 1996 della separata area di contrattazione;
- o per i segretari comunali e provinciali, ai sensi dell'art. 19 del C.c.n.l. del 16 maggio 2001 della separata area di contrattazione.

Dall'esperienza comune risulta diffusa la convinzione che la flessibilità dell'orario di lavoro sia sinonimo non solo di autonoma determinazione delle fasce orarie durante le quali viene prestata la prestazione lavorativa e della sua durata complessiva bensì anche della inapplicabilità di qualsiasi forma di controllo, con la conseguenza che i dipendenti appartenenti alle predette categorie sarebbero da ritenersi esenti dall'obbligo di un orario minimo settimanale e altresì esenti dal far risultare, attraverso sistemi di rilevazione oggettivi validi per la generalità dei dipendenti, in quale fasce orarie abbiano effettuato la loro prestazione (per tacere dell'assenza di un atto dal quale risulti in che modo l'orario di lavoro sia stato adattato alle esigenze dell'amministrazione di appartenenza piuttosto che ad altre).

Sta di fatto che i contratti collettivi dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali recano norme anche in materia ferie, malattia, permessi, congedi speciali, buoni pasto, ecc., al pari dei contratti dei dipendenti di livello non dirigenziale, che possono trovare applicazione pratica solo in stretta correlazione con la rilevazione della presenza in servizio

e con la qualificazione dei motivi di assenza. E infatti, quando manca la rilevazione della presenza, manca anche la qualificazione della minore o addirittura omessa prestazione lavorativa rispetto agli orari di servizio stabiliti dall'amministrazione, con la disdicevole conseguenza (qui verificatasi negli anni addietro) che il soggetto in questione prima ha omesso di far conoscere i motivi della sua assenza dal servizio e poi ha rivendicato – in sede giudiziale – la mancata fruizione delle ferie.

Per quanto sopra, se i dirigenti ed i segretari comunali sono davvero esentati dal far risultare il momento e la durata della loro prestazione lavorativa – nonostante il diverso avviso del Consiglio di Stato (cfr. sezione VI, 18 aprile 2007 n. 1763) - l'ufficio personale, in fase di rilevazione delle assenze e di comunicazione delle stesse ai sensi e per gli effetti della disposizione di legge in oggetto, dispone di tre sole alternative, e cioè:

- a) escludere dal computo i soggetti in questione;
- b) includere nel computo i soggetti in questione considerandoli sempre presenti;
- c) includere nel computo i soggetti in questione considerandoli sempre assenti.

È ovviamente esclusa una quarta ipotesi (anch'essa, invece, diffusa nella pratica) di "autocertificare" la presenza in servizio per sottrarsi, in definitiva, ad ogni forma di controllo avvalendosi di prerogative che non trovano nell'ordinamento alcun riferimento.

Per quanto sopra si chiede di conoscere

- o se i dirigenti ed i segretari comunali debbano essere assoggettati alla rilevazione della presenza in servizio, al pari della generalità dei dipendenti pubblici;
- o ovvero, in mancanza, con quali modalità gli stessi debbano essere computati in fase di applicazione della disposizione di legge in oggetto.

16 dicembre 2014



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ispettorato per la funzione pubblica

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
DFP 0001202 P-4.17.1.16.2  
del 09/01/2015



Roma,

Al Responsabile del Settore Personale  
del  
Piazzal

Con riferimento alla Sua recente segnalazione e alle criticità evidenziate in relazione alla flessibilità dell'orario di lavoro, e dunque dell'autonoma determinazione delle fasce orarie durante le quali si svolge l'attività lavorativa, dei dirigenti e dei segretari comunali, per quanto a questo Ufficio non siano attribuiti compiti di carattere consultivo, si ritiene di poter esprimere le seguenti considerazioni.

I dirigenti pubblici sono tenuti, al pari di tutti gli altri funzionari, a rispettare gli orari di lavoro, l'assentarsi dal lavoro facendo leva sulla flessibilità di orario non può essere considerato una scusa legittima. L'assentarsi in maniera ingiustificata durante gli orari di lavoro conduce il dipendente a rispondere del reato di truffa, ed i vertici dell'Ente locale non devono accettare passivamente un comportamento illecito del proprio dipendente, per quanto rivesta qualifica dirigenziale (vedi in tal senso la suprema corte di Cassazione Sent. 44912/2008).

Il fatto che il contratto dirigenziale non preveda l'obbligo delle 36 ore non esenta il dirigente dall'obbligo di timbratura, è infatti tenuto ad attestare la sua presenza in servizio senza che questa abbia alcuna implicazione diretta con il trattamento stipendiale.

Per quanto attiene alle ferie, sebbene in linea di principio il lavoratore con qualifica dirigenziale avrebbe la potestà di attribuirsi le ferie senza ingerenza del datore di lavoro, è buona norma che le stesse vadano concordate nell'ambito della struttura organizzativa di appartenenza, avendo sempre riguardo alle prioritarie esigenze d'ufficio.

Su questo presupposto la giurisprudenza ( Cass. Civile, sez. lav., 27 agosto 1996, n. 7883; Cass. Civile, sez. lav., 7 marzo 1996, n. 1793) ritiene che non spetti il diritto al compenso sostitutivo quando il mancato godimento delle ferie sia imputabile esclusivamente al dirigente, salvo che dimostri la ricorrenza di eccezionali ed obiettive necessità aziendali ostantive alla fruizione delle stesse.

Ugualmente si ritiene di evidenziare l'opportunità anche per i segretari comunali di timbrare la propria presenza per evitare il rischio di incorrere nella sanzione introdotta dal D.Lgs n. 150/2009 per i dipendenti pubblici che si rendono responsabili di falsa attestazione della presenza in servizio, mediante alterazione dei sistemi di rilevamento



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
Ispettorato per la funzione pubblica

delle presenze o con altre modalità fraudolente (*vedi anche Cass. Pen. Sez. II. 2 dicembre 2008, n. 444912*).

Tale opportunità si evince anche da quanto disposto dall'art. 5 (Codice Disciplinare) del Ccnl dei Segretari comunali e provinciali relativo al quadriennio normativo 2006-2009, che al comma 10, punto 2, lett. a) richiama espressamente la sanzione del licenziamento senza preavviso per il segretario che incorra nella fattispecie prevista del nuovo testo dell'art. 55-quater, comma 1, lett.a) del D.lgs. 165/2001, nonché confortata da autorevole pronuncia giurisprudenziale (*Consiglio di Stato, Sez. VI, 18.4.2007, n.1763*).

Invero anche la Corte dei Conti (*Sez. Giurisd.le Regionale della Liguria, Sentenza n. 143/2008*) ha sottolineato come, anche quando il lavoratore abbia una qualifica dirigenziale, sia necessario che la prestazione non sia resa in funzione delle proprie esigenze private, bensì secondo l'orario di servizio contrattualmente previsto o preventivamente pianificato in relazione alle esigenze dell'Amministrazione.

Si coglie l'occasione per rivolgere distinti saluti.

Piazza S. Apollonia, 14 - 00153 Roma

☎ 06-5832 1880 - Fax 06-58324118

PEC: Protocollo.dip@mailbox.governo.it - E-mail: ispettorato@funzionepubblica.it