



AUDIZIONE

CAMERA DEI DEPUTATI

COMMISSIONE LAVORO

Atto del Governo n.292

Schema di decreto legislativo recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, sul licenziamento disciplinare.

Roma, 16 maggio 2016

La CGIL, le categorie della Funzione Pubblica e della Federazione Lavoratori della Conoscenza hanno da sempre con le loro politiche e con i loro atti condotto una battaglia contro qualsiasi tipo di abuso e di condotta illecita commessa dai lavoratori pubblici “nell'esercizio delle proprie funzioni al servizio del paese”.

Ci si riferisce sia alla corruzione, che ai fenomeni di assenteismo o all'adozione di comportamenti – come in questa fattispecie- che violano le regole ordinarie fondamentali per il lavoro, la sua dignità.

Si tratta di comportamenti gravi a maggior ragione laddove si prestano attività al servizio dei cittadini e del paese.

Lo hanno fatto per ragioni etiche, politiche e sindacali.

Lo hanno fatto per battere una campagna che usa questi casi contro il lavoro e contro tutto ciò che è pubblico.

Quindi anche in ragione di ciò la valutazione sullo schema di decreto riguarda esclusivamente il merito ed il complicato rapporto che emerge in tema di doveri e diritti del lavoratore pubblico.

Ci si trova in presenza di un provvedimento “improvvisato”, contraddittorio, e privo dei requisiti minimi garantiti dal diritto per “gli indagati”, come evidenziato dai pareri sin qui emessi.

Un decreto con pesanti profili di illegittimità che, se sollevati in giudizio, rischiano di determinare non già la “sanzione esemplare”, bensì l'impunità per tutti coloro che sono stati colti “in flagrante” o la cui “falsa attestazione della presenza” è stata accertata mediante “strumenti di sorveglianza o registrazione degli accessi”.

Quindi è necessario fare ulteriormente presente come le criticità segnalate e le auspicabili modifiche sono presentate per far sì che non ci si limiti al solito provvedimento “utile per i media”; ma che si voglia effettivamente assumere una iniziativa che punisca i comportamenti colpevoli evitando anche in questo caso di “fare di ogni erba un fascio”, contribuendo a alimentare una opinione pubblica che pensa che i pubblici dipendenti assenteisti o certificatori di assenze/presenze, siano tutti.

Tutti i pareri emessi sullo schema di decreto legislativo vanno in questa direzione segnalando i numerosi punti di criticità e richiedendo le necessarie modifiche per poter effettivamente colpire gli abusi. .

Ci si riferisce sia al parere emesso dalla 11^a Commissione del Senato, dalla Conferenza Unificata, e dal Consiglio di Stato.

Senza ripercorrere quei punti, le questioni che intendiamo segnalare sono le seguenti.

A) Il provvedimento indica una sorta di procedimento speciale (accorciato nei tempi, nelle forme, nell'esito finale e nelle garanzie per gli indagati) relativo solo ai casi di falsa attestazione della presenza accertata in flagranza o mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione di accessi o delle presenze.

E' bene rammentare come il licenziamento in tale caso - come in altri - fosse già previsto, in una logica di unitaria razionalità e coordinamento nei Contratti Collettivi Nazionali vigenti e modificati dal dlgs 150/2009. e a nostro avviso sarebbe stato sufficiente una "messa a punto" della procedura e della tempistica. D'altra parte così recitava il criterio di delega.

Viene invece introdotta una ulteriore normativa (che si aggiunge anche sulla stessa "ipotesi di reato".a quella prevista dall'art. 55 quater del 165/2001 "licenziamento disciplinare") che regola solo il licenziamento in caso di flagranza o di falsa attestazione della presenza in servizio mediante "strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze" (tipologia già comunque presente nel citato articolo).

Con il che, la stessa ipotesi di reato sarà sanzionabile, in base al testo in discussione, con una diversa e altra procedura (48 ore di sospensione cautelare; 30 giorni per la chiusura del procedimento disciplinare; segnalazione alla Corte dei Conti entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare con conclusione).

Si introduce poi una nuova ipotesi di reato, il danno di immagine - che - sostiene il Consiglio di Stato - è al di fuori dei principi di delega e quindi soggetta a profili di illegittimità. Per giunta con l'indicazione imperativa della eventuale sanzione (non meno di 6 mensilità) che, sempre a detta del Consiglio di Stato, vincola in modo illegittimo la discrezionalità del giudicante, contraddicendo in modo lampante "la valutazione equitativa del giudice", oltre che interferire con i regolamenti di procedura della Corte dei Conti.

Tale "procedura speciale" accelerata nega il diritto a difesa del dipendente.

Sia al momento della determinazione della "sospensione cautelare senza stipendio" che avverrebbe "senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato" che potrebbe

venirne a conoscenza solo ex post. .

Sia durante il procedimento disciplinare per il quale non si prevede né la contestazione dell'addebito, né i termini di preavviso per la convocazione in contraddittorio. L'unico termine è quello conclusivo del procedimento. In tal modo sono negati alla radice i diritti alla difesa del dipendente.

In sostanza non viene garantito il contraddittorio: non è espressamente indicato se il dipendente si possa difendere e partecipare al procedimento, quali siano le attività difensive esperibili e quali siano i termini a difesa.

L'indicazione imperativa della conclusione del procedimento entro 30 giorni contraddice gli elementari diritti a difesa del lavoratore indagato già sospeso cautelativamente senza retribuzione.

- B) E' bene poi far presente come nulla si dica in tema di modalità e strumenti certi di “accertamento della flagranza” che fa scattare automaticamente la sospensione cautelare (autorità giudiziaria? Organi di stampa?)
 - C) Va altresì auspicato che una tale procedura non violi il diritto alla informazione previsto dal c.3 dell'art.4 della Legge 300/1970.
 - D) Il parere del Consiglio di Stato sollecita in merito alla sospensione “senza retribuzione”, la modifica prevedendo la corresponsione del minimo rappresentato dall'assegno familiare.
 - E) La mancanza dell'esatta indicazione dei termini procedurali per la partecipazione del dipendente al procedimento disciplinare, contrasta anche con la previsione della segnalazione alla Corte dei Conti del procedimento che deve avvenire “ entro i 15 giorni dall'avvio del procedimento stesso”.
- Ci si trova davanti in sostanza ad una situazione paradossale in base alla quale un dipendente indagato si trova senza retribuzione “ senza la preventiva informazione”; senza la certezza di poter esercitare il diritto a difesa prima della conclusione del procedimento che lo riguarda; per giunta con una denuncia inviata alla Procura regionale della Corte dei Conti che potrebbe a sua volta attivare una azione di responsabilità il cui esito si aggiungerebbe al licenziamento disciplinare.
- F) La previsione “automatica” del licenziamento disciplinare, che va modificata anch'essa, per il dirigente resosi responsabile di comportamento omissivo, spinge nei fatti ad attivare e concludere il procedimento passando sopra ai termini di diritto

relativi alla difesa del dipendente.

Si tratta di gravi criticità dello schema di decreto legislativo che la CGIL auspica vengano rimosse, se effettivamente si vuole condurre una battaglia “a fondo” contro forme di abuso odiose per chi esercita pubbliche funzioni e non invece l'ennesima campagna mediatica contro il lavoro pubblico e contro il tema “pubblico”.