

Assenteismo

La falsa attestazione della presenza in servizio: una questione non del tutto risolta

di Giancarlo Astegiano - Magistrato della Corte dei conti

Da alcuni anni il legislatore ha manifestato la volontà di contrastare sul piano disciplinare, penale e patrimoniale le situazioni nelle quali il dipendente pubblico, approfittando della sua posizione, viola le regole sulla presenza nel luogo di lavoro, figurando presente quando, in realtà, è assente.

Premessa

Negli ultimi anni il legislatore è intervenuto, in più occasioni, per dettare regole finalizzate a contrastare uno dei fenomeni che, anche nell'immaginario sociale, è più deleterio per l'organizzazione e l'immagine dell'Amministrazione Pubblica: l'allontanamento ingiustificato del dipendente pubblico dal luogo di lavoro durante l'orario di servizio.

Le cronache giudiziarie e giornalistiche, anche recenti, hanno trattato più volte la questione, evidenziando la presenza di situazioni nelle quali si era in presenza di uscita dal luogo di lavoro temporanea e legata allo svolgimento di attività personali (la famosa "spesa"), a pause ricreative (il "caffè") o a episodi ancora più gravi (svolgimento di altra attività lavorativa incompatibile o sportiva e così via).

È significativo come, nonostante le sanzioni penali, disciplinari e patrimoniali, via via introdotte ed inasprite, si continui ad assistere a fenomeni di questo genere, come emerge con frequenza dalle cronache giornalistiche.

Al fine di debellare situazioni ed episodi che non solo danneggiano la credibilità dell'Amministrazione ma che finiscono con l'incidere negativamente anche sulla stessa organizzazione del servizio reso alla collettività, il legislatore è intervenuto prevedendo definiti meccanismi sanzionatori legati alla violazione consapevole delle regole di rilevamento della presenza in entrata e in uscita dal servizio.

Ritenendo non del tutto efficace il sistema vigente, Governo e Parlamento sono recentemente intervenuti nuovamente con l'art. 2, Legge 19 giugno 2019,

n. 56, recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", nota alle cronache giornalistiche come "Legge concretezza", introducendo un nuovo "strumento" di rilevazione delle presenze sul luogo di lavoro, innovativo rispetto al precedente. Prima di trattare delle novità normative introdotte da ultimo è opportuno procedere ad una sintetica ricostruzione del quadro normativo e giurisprudenziale vigente.

Le regole finalizzate a sanzionare l'assenteismo fraudolento

Nell'ambito dell'intervento normativo di parziale riforma delle regole applicabili al lavoro pubblico risultante dalla Legge 4 marzo 2009, n. 15, recante "Delega al governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e alla Corte dei conti", fra le numerose disposizioni che modificavano la precedente disciplina, all'art. 7, comma 1, è stato delegato il Governo a varare una nuova disciplina finalizzata a contrastare i fenomeni di "assenteismo". In particolare, al successivo comma 2, lett. c) il Governo è stato delegato a stabilire la sanzione del licenziamento a valere per i casi "di attestazioni non veritiere di presenze ...", e a individuare un'autonoma fattispecie di reato mentre alla successiva lett. e) è stato stabilito in capo al dipendente l'obbligo di risarcimento del danno

patrimoniale, pari alle retribuzioni indebitamente percepite, e del danno all'immagine subito dall'Amministrazione.

In attuazione delle deleghe risultanti dalla citata Legge n. 15/2009, il Governo ha emanato il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni", che ha integrato e modificato in più parti il Testo Unico sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, al Tit. IV, Capo V, "Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici" è stato modificato l'art. 55, D.Lgs. n. 165/2001 e sono stati introdotti nuovi articoli dal 55-bis al 55-novies, successivamente integrati e modificati per meglio specificare le singole disposizioni.

Infatti, se anche le nuove regole avevano trovato immediata applicazione ed avevano contribuito ad un contenimento del fenomeno dell'ingiustificato allontanamento dal posto di lavoro, l'emergere di nuovi episodi, alcuni anche eclatanti, ha indotto il legislatore ad intervenire nuovamente con la Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche".

Nell'ambito della delega finalizzata al riordino del lavoro alle dipendenze dell'Amministrazione Pubblica, all'art. 17, comma 1, lett. s), è stata prevista l'adozione di "norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti finalizzate ad accelerare e rendere concreto e certo nei tempi di espletamento e di conclusione l'esercizio dell'azione disciplinare".

La delega è stata attuata con il D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, specificamente finalizzato a modificare l'art. 55-*quater*, D.Lgs. n. 165/2001, peraltro successivamente modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Allo stato attuale, per quanto di interesse in questa sede, la complessiva disciplina sanzionatoria e risarcitoria riferita alla falsa attestazione della presenza in servizio o all'alterazione dei mezzi che attestano la presenza è articolata su diversi piani.

L'art. 55-*quater* ha regolato il licenziamento per giusta causa del dipendente pubblico per motivi disciplinari prevedendo, in particolare, al comma 1, lett. a) che costituisca causa che prevede la sanzione in esame la "falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente ...".

Al comma 1-*bis* è precisato che "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 ...".

I successivi commi 3-*bis* - 3-*quinquies* stabiliscono la procedura ed i termini di contestazione, stabilendo l'obbligo di trasmissione, entro tempi definiti e estremamente ridotti, della notizia di danno alla Procura contabile che è tenuta, a sua volta, ad agire in un periodo circoscritto al fine di contestare il danno patrimoniale e di immagine che, secondo il legislatore, "non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia" (art. 55-*quater*, comma 3-*quater*).

In ottemperanza alla delega è stata introdotta anche una specifica fattispecie che ha previsto un nuovo reato dipendente dalle false attestazioni o certificazioni della presenza in servizio (art. 55-*quinquies*).

Le conseguenze della falsa attestazione della presenza in servizio

Non ritenendo sufficienti le regole generali, il legislatore, come si è visto, ha introdotto specifiche sanzioni finalizzate a contrastare le situazioni di assenteismo fraudolento, legando la figura all'alterazione delle risultanze sulla presenza in servizio mediante modalità di aggiramento dei sistemi di rilevamento della presenza tramite dispositivi tecnici utilizzati dalle singole Amministrazioni.

Disciplinari

Innovazione centrale, che ha risolto situazioni precedenti non sempre ben definite e delineate dalla contrattazione collettiva, è quella inerente alla specifica previsione che la falsa attestazione della presenza in servizio risultante dall'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o da altre modalità fraudolente (ad es. l'indebito utilizzo da parte di altri dipendenti del badge o strumenti simili di rilevamento della presenza ovvero l'allontanamento dal posto di lavoro senza la segnalazione nei registri cartacei od elettronici dell'Ente) costituisce giusta causa di licenziamento (art. 55-*quater*, D.Lgs. n. 165/2001), come ha avuto modo di sottolineare la giurisprudenza di legittimità sottolineando che le difformi clausole della contrattazione collettiva sono sostituite di diritto dalla nuova previsione normativa ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, Cod. civ.

(Cass., Sez. lav., 25 ottobre 2017, n. 25374; id., 1° dicembre 2016, n. 24574).

Il legislatore ha indicato tempi e modalità del procedimento sanzionatorio al fine di escludere ogni discrezionalità in capo alla singola Amministrazione, dovendosi escludere, però, ogni automatismo nell'irrogazione della sanzione poiché l'Ente è tenuto a valutare, comunque, i fatti contestati in base al principio di proporzionalità (Cass., Sez. lav., 25 agosto 2016, n. 17335).

La giurisprudenza civile ha contribuito anche a delineare la fattispecie di fraudolenta attestazione della presenza in servizio ai fini disciplinari osservando che la registrazione effettuata attraverso l'utilizzo del sistema di rilevazione deve ritenersi corretta e non falsa solo se nell'intervallo compreso tra le indicazioni di presenza in entrata e in uscita il dipendente è presente in ufficio, mentre è falsa e fraudolentemente attestata nei casi nei quali è diretta a dimostrare, in contrasto col vero, la presenza sul luogo di lavoro dal momento della indicazione risultante in entrata a quello risultante uscita (Cass., Sez. lav., 14 dicembre 2016, n. 25750. Inoltre, id., 11 settembre 2018, n. 22075). In proposito, recentemente, il giudice del lavoro ha riconosciuto la legittimità dell'uso di telecamere per verificare la presenza dei dipendenti in servizio, o meglio l'illegittimo e fraudolento allontanamento dal luogo di lavoro (Trib. Napoli 3 giugno 2019, n. 3820 (1)).

In sostanza, la giurisprudenza civile ha ritenuto di immediata e piena applicabilità la disposizione, lasciando all'Amministrazione quale unico margine di valutazione la effettiva assenza di lesività legata al verificarsi di questioni accidentali e particolari idonee a far venire meno il principio di proporzionalità fra comportamento e sanzione, con la possibilità di specifica valutazione in sede giurisdizionale.

Penali

Anche la fattispecie penale risultante dall'art. 55-*quinquies*, D.Lgs. n. 165/2001 è stata oggetto di immediata applicazione e la giurisprudenza di legittimità ha delineato, in particolare, l'ambito di applicabilità della norma, tenendo conto, da un lato, dei profili di concorrenza con il delitto di truffa aggravata ai danni dello Stato e, dall'altro, delle conseguenze della condotta nei casi di particolare tenuità, vale a dire laddove le violazioni non siano state reiterate e ripetute ma limitate. A questo riguardo, occorre rilevare che è indubbio che la norma evidenzia in

modo preciso una condotta che sembra essere di per sé punibile e non richiede continuità o abitualità.

È stato sottolineato che il delitto di "false attestazioni o certificazioni" si consuma con la realizzazione di qualsiasi comportamento fraudolento che consista nell'irregolare utilizzo dei sistemi di rilevazione delle presenze e che il reato in questione concorre con la truffa aggravata, disciplinata dall'art. 640, comma 2, n. 1, Cod. pen. In tutti i casi nei quali la condotta del dipendente pubblico provoca un danno all'Amministrazione poiché al primo comma del citato art. 55-*quinquies* è espressamente previsto "fermo quanto previsto dal Codice penale" (Cass. pen., Sez. III, 27 ottobre 2015, n. 45698).

La linea interpretativa rigida è confermata da una recente pronuncia della Cassazione che ha affrontato la questione della sussistenza del reato nei casi di lieve entità della violazione. È stato affermato che la clausola generale di "non punibilità per particolare tenuità del fatto" prevista dall'art. 131-*bis* Cod. pen. È applicabile solamente nei casi nei quali la condotta di allontanamento fraudolento dal posto di lavoro sia stata del tutto episodica e, comunque, l'offesa sia di particolare tenuità (Cass. pen., Sez. II, 27 agosto 2018, n. 38997). In tutti gli altri casi nei quali vi sia abitualità o reiterazione del comportamento, anche se di lieve entità, non è applicabile la clausola di non punibilità. In sostanza, in presenza di un unico episodio e di effetti limitati è possibile applicare l'esimente mentre nel caso di episodi ripetuti, anche di lieve entità, è configurabile e sanzionabile la condotta con l'applicazione della pena prevista per il delitto di "false attestazioni o certificazioni".

Patrimoniali

La condotta illecita del dipendente presenta anche significativi riflessi patrimoniali.

Innanzitutto, è evidente che deve essere risarcito il danno patrimoniale diretto consistente in un ammontare pari alla retribuzione indebitamente percepita in ragione dell'assenza dal luogo di lavoro (sul punto: Corte dei conti, sez. giurisd. Toscana, 6 aprile 2017, n. 66).

Tuttavia, oltre al danno patrimoniale riferito alle retribuzioni indebitamente erogate, le assenze ingiustificate, oltretutto poste in essere con condotte fraudolente di alterazione dei mezzi di rilevazione delle presenze, creano all'Amministrazione un ulteriore danno dato dal discredito conseguente al fatto

(1) Cfr. in questa *Rivista* n. 7/2019, pag. 1166.

illecito che investe l'autorevolezza e la credibilità dell'amministrazione pubblica, in generale, e dell'Ente interessato, in particolare.

A ristoro di questo pregiudizio, il legislatore del 2009 ha previsto la risarcibilità del danno all'immagine che deve essere azionata dalla Corte dei conti e che, come si è visto, "non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia" (art. 55-*quater*, comma 3-*quater*). In sostanza, il legislatore ha riconosciuto che l'attestazione falsa di presenza in servizio lede l'immagine dell'Amministrazione ed ha determinato la misura minima del risarcimento che sembra essere indipendente dalla gravità o dalla reiterazione della condotta.

La giurisprudenza contabile è stata chiamata ad applicare la norma e, in linea generale, ha rilevato che l'art. 55-*quinqies*, D.Lgs. n. 165/2001 ha introdotto una peculiare tipologia di danno all'immagine e, parimenti, una specifica tipizzazione del danno patrimoniale diretta a determinare l'importo della lesione erariale, consistente nella condotta del dipendente pubblico che abbia attestato falsamente la propria presenza nel luogo di lavoro o, altrimenti, che abbia occultato l'interruzione della prestazione attraverso il mancato o illecito utilizzo dei sistemi di attestazione della presenza in servizio (Corte dei conti, Sez. giurisd. Basilicata, 6 marzo 2019, n. 8; id., Sez. giurisd. Abruzzo, 6 settembre 2018, n. 110). Si è precisato che "il legislatore ha inteso prevedere un diverso e più rigoroso trattamento contro il fenomeno dell'assenteismo pubblico, fissando espressamente il principio per cui le condotte cosiddette assenteistiche sono causa di lesione all'immagine" (Corte conti, Sez. III app., 17 maggio 2018, n. 163).

Tuttavia, parte della giurisprudenza ha analizzato anche il rapporto fra il danno all'immagine regolamentato dalla disciplina speciale sull'alterata presenza in servizio e la figura di carattere generale di danno all'immagine prevista nell'ordinamento, pervenendo alla conclusione che il danno connesso a condotte di assenteismo fraudolento non è assimilato ad una sanzione automatica ma deve essere accertato in relazione a tutti i presupposti che caratterizzano la tipologia generale di danno, ivi compresa la sussistenza della diffusione mediatica della notizia (Corte dei conti, Sez. giurisd. Sicilia, 17 ottobre 2017, n. 640; id., App. Sicilia, 28 agosto 2018, n. 177).

In proposito merita di essere richiamata la ricostruzione operata da Corte dei conti, Sez. giurisd. Sicilia, 27 marzo 2019, n. 213, secondo la quale "la nozione di danno all'immagine, infatti, nell'ambito dell'ordinamento,

deve essere considerata unitaria e, in ogni caso, espressiva di un'effettiva compromissione della reputazione dell'ente danneggiato, ipotizzabile solo in presenza di una propagazione di notizie da cui sia potuto derivare uno scadimento dell'opinione dei consociati in merito alla correttezza dell'operato delle Pubbliche Amministrazioni; secondo la ricostruzione che si ritiene preferibile le divergenze fra le diverse previsioni non riguardano il concetto essenziale del danno ma solamente aspetti procedurali e processuali, quale, nell'ipotesi, generale, la necessità di un condizionale di procedibilità, consistente in una condanna passata in giudicato".

Svolta questa premessa, si è sottolineato che dal confronto fra le norme contenute nella legge delega e quelle del decreto delegato deve essere esclusa "sia una valenza sanzionatoria delle disposizioni richiamate sia un'interpretazione in chiave di presunzione di dannosità intrinseca o *in re ipsa*, poiché tale lettura condurrebbe alla loro censurabilità sotto il profilo dell'esorbitanza dalla delega, dato che la legge 4 marzo 2009 n. 15 non contiene alcun principio che possa giustificare un simile intervento da parte del legislatore delegato".

È stato sottolineato, poi, che questa conclusione è confermata dall'"esegesi testuale del citato comma 3-*quater* dell'art. 55-*quater*, e conferma che, perché si possa pronunciare una condanna per danno all'immagine, non basta provare una condotta qualificabile in termini di assenteismo fraudolento ma occorre dimostrare che ne è conseguita un'effettiva compromissione dell'opinione dei consociati circa il buon andamento della pubblica amministrazione. L'emissione dell'invito a dedurre da parte della procura contabile, infatti, deve avvenire "quando ne ricorrano i presupposti" e "l'eventuale condanna" è prospettata solo come uno dei possibili esiti del giudizio". La questione dell'ammontare della predeterminazione dell'ammontare minimo della condanna per danno all'immagine, come si è visto, ha suscitato dubbi in ordine al rispetto del principio di proporzionalità ed effettiva offensività della condotta. I dubbi di parte della giurisprudenza contabile si sono tradotti in una rimessione della questione di legittimità costituzionale dell'art. 55-*quater*, comma 3-*quater*, D.Lgs. n. 165/2001 alla Corte costituzionale da parte della Sezione giurisdizionale dell'Umbria (ord. 9 ottobre 2018, n. 76). L'ordinanza è stata emessa in relazione alla supposta violazione dell'art. 76 Cost. per eccesso di delega poiché dall'art. 17, comma 1, lett. s), Legge n. 124/2015 non era previsto alcun intervento in materia di responsabilità amministrativa, con

riferimento particolare alla determinazione e quantificazione del danno all'immagine. In ogni caso è stata rilevata anche una asserita violazione dell'art. 3 Cost. poiché la previsione di una condanna ad un importo minimo pari a sei mensilità della retribuzione introdurrebbe una sanzione irragionevole anche perché non terrebbe in alcun conto l'effettiva lesività della condotta.

La Corte costituzionale non si è ancora pronunciata, ma è indubbio che se è ragionevole prevedere il risarcimento del danno reputazionale che provoca l'alterazione da parte del dipendente pubblico delle risultanze della presenza in servizio è altrettanto vero che la questione della quantificazione del danno deve necessariamente tenere conto della lesività effettiva della condotta, unico ed indeclinabile parametro di quantificazione del pregiudizio subito dall'Amministrazione. A diversa conclusione si potrebbe addvenire solo se si considerasse la condanna per danno all'immagine quale sanzione per il comportamento illecito ma in questo caso si sarebbe in presenza di un mutamento delle caratteristiche della giurisdizione contabile che, salvo alcuni casi tassativamente definiti, agisce a tutela dell'interesse risarcitorio dell'Amministrazione pubblica.

L'evoluzione normativa: l'introduzione del sistema di rilevazione biometrico

Nonostante l'applicazione delle disposizioni stabilite dal D.Lgs. n. 165/2001 il fenomeno della falsa attestazione della presenza in servizio non è stato debellato poiché continuano ad emergere episodi di grave malcostume in diverse parti del Paese.

Il Governo ed il Parlamento hanno deciso di intervenire nuovamente in questa materia e con l'art. 2, Legge n. 56/2019, sono state dettate nuove "Misure per il contrasto all'assenteismo".

La peculiarità principale del nuovo intervento normativo è data dal fatto che non è stato modificato il contenuto delle previsioni disciplinari, penali e patrimoniali contenute nel D.Lgs. n. 165/2001, così come illustrate sopra.

Il legislatore ha ritenuto di innovare, invece, le modalità di verifica della presenza in servizio dei dipendenti introducendo l'obbligo per le Amministrazioni di adottare "sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso" (art. 2, comma 1).

In sostanza, si è ritenuto di contrastare il fenomeno prevedendo mezzi di rilevazione delle presenze più rigidi ("verifica biometrica dell'identità") che non

dovrebbero permettere il ricorso a strumenti abusivi di sostituzione del soggetto (utilizzo del *badge* o di altro strumento da parte di soggetto diverso dall'interessato), accompagnati da una verifica più stringente degli accessi ai luoghi di lavoro ("videosorveglianza"). Il nuovo sistema è destinato a tutte le Amministrazioni Pubbliche ed anche alle Regioni (l'art. 6, "Disposizioni finali e clausola di salvaguardia" prevede al comma 2 che "Le disposizioni di cui all'articolo 2 attengono alla materia dell'ordinamento civile di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera l) della Costituzione") e si applica a tutti i dipendenti (art. 2, comma 1), compresi i dirigenti (art. 2, comma 2 "... ai medesimi dirigenti ... si applicano i sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza di cui al comma 1"), con l'esclusione del personale non contrattualizzato e (art. 2, commi 1 e 2) e del "personale docente ed educativo degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative (art. 2, comma 4).

È indubbio che la scelta del legislatore è diretta a fugare ogni dubbio sulle regole da seguire per provare la violazione delle regole sulla presenza in servizio e che si tratta di intervento che ha trovato giustificazione in episodi gravi e ripetuti che, però, sono risultati limitati. L'introduzione del nuovo sistema di rilevazione delle presenze e della videosorveglianza presenta sicuramente dei costi e, infatti, la Legge n. 56/2019 ha previsto che le modifiche avvengano "nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e della dotazione del fondo di cui al comma 5" (art. 2, comma 1) che, per il 2019, è pari ad euro 35 milioni, da ripartirsi con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Se si tiene conto del numero delle Amministrazioni Pubbliche, e soprattutto dei Comuni, sembra evidente che l'importo di 35 milioni di euro è da ritenere insufficiente per dotare ogni Ente pubblico (magari dislocato su più sedi operative) di idonei e adeguati sistemi di rilevazione biometrica che dovranno essere determinati con un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, previa intesa in Conferenza unificata e previo parere del Garante per la protezione dei dati personali.

La questione del costo economico dell'intervento potrebbe costituire un freno per le Amministrazioni nel cambiare i sistemi di rilevazione delle presenze.

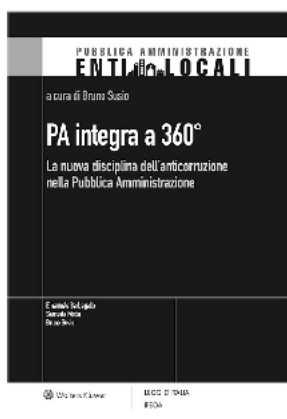
È chiaro che ciascun Ente è tenuto a dare seguito alla previsione normativa, tenendo conto, però, delle limitazioni finanziarie (art. 2, commi 1 e 5), dovendo, quindi, effettuare una ricognizione del sistema vigente, del suo livello di funzionamento e dei costi

del nuovo intervento. Siccome le caratteristiche tecniche dei nuovi sistemi risulteranno da un Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, le verifiche e decisioni non potranno che essere effettuate dopo l'emanazione del citato Decreto. All'esito della valutazione e degli eventuali maggiori costi che l'Ente dovrà sostenere non potrà che essere presentata domanda alla Presidenza del Consiglio per essere ammessi a fruire delle risorse (limitate) previste per l'intervento.

È indubbio che le questioni finanziarie e tecniche di messa a punto dei sistemi prolungheranno i tempi di entrata a regime del nuovo sistema in tutte le Amministrazioni Pubbliche e, quindi, nel frattempo l'applicazione rigida delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 165/2001 ed una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti in ordine alla verifica dell'effettiva presenza dei dipendenti in servizio sono elementi che dovrebbero essere idonei a contrastare efficacemente il fenomeno dell'assenteismo

LIBRI

Disponibile in E-BOOK



Wolters Kluwer,
novembre 2016
pagg. 564, Euro 18
Codice e-book: 00201599
ISBN (ebook):
978-88-217-5716-7

Per informazioni e acquisti

- On line www.shopwki.it
- Servizio Informazioni Commerciali
(tel. 02.82476794
fax 02.82476403)
- Agente di zona
- Librerie professionali

COLLANA: Pubblica amministrazione e Enti locali

PA INTEGRA A 360°

La nuova disciplina dell'anticorruzione nella Pubblica Amministrazione

Bruno Susio, Emanuele Barbagallo, Samuele Motta

Il volume sviluppa, approfondendoli, i temi del **Contrasto alla corruzione nella Pubblica Amministrazione**, della **trasparenza dell'azione amministrativa** e dell'**integrità dei comportamenti dei pubblici dipendenti**.

Il primo capitolo affronta il tema del **rischio etico**, dei **comportamenti individuali** e del significato di **prevenzione della corruzione**, attraverso una puntuale disamina delle dimensioni e delle problematiche del fenomeno corruttivo nella PA e delle sue **implicazioni etiche**. In particolare evidenzia alcuni aspetti chiave, quali il **ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione**, il **sistema delle responsabilità interne ed esterne**, la **tutela del denunciante (Whistleblower)** e la **trasparenza nella PA** - in particolare dopo l'uscita del D.Lgs. n. 97/2016 e alcune **esperienze europee, riportare allo scopo di dare** la misura del percorso che il nostro Paese sta compiendo per allinearsi alle altre democrazie.

Il secondo capitolo tratta degli approcci operativi per la **garanzia dell'integrità e trasparenza dei comportamenti nella Pubblica amministrazione** con riguardo ai temi dell'individuazione delle **metodologie più efficaci per l'identificazione e la gestione dei rischi corruttivi** e la **progettazione delle azioni organizzative** necessarie a minimizzarli. Un approfondimento particolare è rivolto agli aspetti organizzativi per l'**impostazione**, lo **sviluppo**, la **gestione** ed **monitoraggio/aggiornamen-**

to del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC). Chiude il capitolo un paragrafo specificamente dedicato alle misure di **prevenzione della corruzione e della trasparenza previste per gli organismi partecipati**. Tema quanto mai delicato dopo gli avvenimenti riportati dalle cronache recenti.

Il terzo capitolo illustra alcune delle **esperienze in atto**, in particolare con riguardo a ciò che avviene nel **mondo degli enti territoriali**. Dopo il caso di **Mafia Capitale** un'**approfondita ricerca** ha messo a fuoco come i Comuni capoluogo di provincia abbiano realmente interiorizzato e fatto proprie le prescrizioni contenute nella Legge n. 190/2012. Se ne dà conto per evidenziare che il percorso da fare è oggettivamente ancora lungo. **Vengono proposte una serie di esperienze nella realizzazione di efficaci strategie di prevenzione della corruzione** che testimoniano invece che, se si vuole, si può intervenire concretamente e con successo per mettere in campo misure atte a prevenire i fenomeni di non integrità.

A conclusione, bibliografia, sitografia, due appendici: la prima che riporta i **riferimenti normativi più significativi** ai vari livelli in merito all'**integrità e alla trasparenza**; la seconda nella quale sono indicate esemplificative sentenze, deliberazioni, relazioni e ordinanze, interessanti per ciò che riguarda l'applicazione della normativa presentata.