

LA FALSA PRESENZA ATTESTATA DAL "BADGE" COMPORTE IL RISARCIMENTO DEI DANNI.

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Regione Umbria, con la Sentenza n° 346, depositata il 28 settembre 2005, ha stabilito che il "badge" cioè il tesserino magnetico che serve a rilevare l'orario di ingresso e di uscita dei Lavoratori dipendenti, è strettamente personale e non è cedibile.

A parere della Corte, il pubblico dipendente che cede al collega di ufficio il proprio tesserino al fine di procurarsi un ingiusto vantaggio, facendosi falsamente attestare in sua vece la presenza in ufficio mentre in realtà è assente dal luogo di lavoro, deve risarcire all'amministrazione di appartenenza, la retribuzione afferente l'assenza dal servizio e, se del caso, deve rifondere la stessa amministrazione dell'eventuale danno da disservizio che la sua condotta lesiva ha causato.

Questo anche in considerazione che il "badge" è uno strumento idoneo a determinare la retribuzione principale ed accessoria da corrispondere ad ogni singolo dipendente.

La stessa Corte, in una precedente pronuncia, che riguardava la cosiddetta "pausa caffè", ebbe a precisare che i Pubblici Dipendenti che intendono assentarsi dal servizio, anticipando l'orario normale di uscita, non possono cedere al collega il proprio tesserino magnetico, quanto piuttosto richiedere al dirigente preposto alla struttura, un permesso breve da recuperare successivamente nei modi e nei termini definiti con contrattazione sindacale decentrata.

La Sentenza analizzata oggi, dal punto di vista amministrativo contabile, statuisce chiaramente che l'osservanza dell'orario di lavoro costituisce un obbligo del pubblico dipendente, anche del personale con qualifica dirigenziale, quale elemento essenziale della prestazione retribuita dall'Amministrazione e che l'orario di lavoro, comunque articolato, deve essere documentato ed accertato mediante controlli di tipo automatici ed obiettivi, come disposto dalla normativa vigente in materia. Tale asserzione trova conforto nelle ultime direttive e circolari della Funzione Pubblica che hanno precisato che i sistemi automatizzati di rilevazione dell'orario di lavoro dovranno essere utilizzati per determinare direttamente la retribuzione principale ed accessoria, da corrispondere a ciascun dipendente, per cui ciò comporta che ad ogni eventuale assenza, totale o parziale, dal posto di lavoro fa conseguire, oltre alla proporzionale automatica riduzione della retribuzione, anche l'attivazione, da parte dei dirigenti responsabili, delle procedure disciplinari previste dalla normativa vigente.

In considerazione di quanto sopra illustrato, è da rilevare che, in presenza di accertata dolosa o colposa inadempienza nella dovuta prestazione lavorativa da parte dei Pubblici Dipendenti, è consolidata la giurisprudenza della Corte dei Conti nel riconoscere la responsabilità amministrativa contabile dei dipendenti pubblici.