

**Come disciplinare il caso in cui un dipendente che pure recandosi in ufficio non abbia volutamente registrato la propria presenza in servizio, né in entrata né in uscita, mediante uno dei mezzi automatici messi a disposizione dall'Amministrazione di appartenenza?**

La questione verte prettamente sul tema disciplinare e, pertanto, in primo luogo è utile richiamare due articoli del CCNL Comparto Funzioni Centrali inerenti a tale tematica. Il primo è l'art. 62, comma 4, lett. c) con cui si prevede la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni in caso di "*assenza ingiustificata dal servizio*

"; il secondo è l'art. 24, comma 1 con cui si prescrive che "*il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatico*

Ciò posto, fermo restando il potere disciplinare dell'Amministrazione di appartenenza, pare opportuno illustrare i seguenti principi di diritto enucleati nel tempo dalla giurisprudenza al fine di fornire un quadro giuridico utile al caso:

- i controlli delle presenze dei dipendenti effettuati tramite sistemi automatici marcatempo sono legittimi e non violano lo Statuto dei Lavoratori – Legge n. 300/1970, che com'è noto si applica anche ai pubblici dipendenti– poiché hanno lo scopo non già di verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare i beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti (*ex multis*, Cass. civ. Sez. lavoro, 21/08/2018, n. 20879);

- tutti i dipendenti sono tenuti all'obbligo di registrazione delle ore di entrata e di uscita dal luogo di lavoro, mediante la timbratura di un cartellino personale cd. "*badge*" (cfr. Cons. Stato Sez. VI Sent., 18/04/2007, n. 1763 sui segretari comunali ma, *argumentum a simili*, estensibile a tutti i dipendenti).

Pertanto, dato che il datore di lavoro ha diritto di controllare le presenze giornaliere del proprio personale, l'atteggiamento di rifiuto del dipendente di osservare il legittimo ordinamento interno

dell'azienda, consistente nella timbratura del cartellino personale ai fini della rilevazione della presenza, concretizza un'ipotesi di violazione disciplinare, il cui rigore deve essere valutato alla luce della gravità del comportamento posto in essere dal dipendente, come ad es. reiterazione nel tempo, recidiva, ecc... (cfr. Cass. civ., 09/10/1984, n. 5047).

Si osserva, infine, che il comportamento di rifiuto a timbrare il cartellino potrebbe anche essere inteso come contrario al principio di correttezza e buona fede disciplinato dal Codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui all'articolo 3 del D.P.R. n. 62/2013.