

È truffa aggravata alterare il cartellino marcatempo

di Antonio Marini

Commette reato di truffa aggravata il dipendente che abbandona il posto di lavoro clandestinamente, per svolgere altre attività incompatibili con le proprie incombenze, inducendo in errore la Pubblica Amministrazione

La falsa attestazione del dipendente pubblico in merito alla propria presenza in ufficio, riportata sui cartellini «marcatempo» o nei fogli di presenza è condotta fraudolenta, idonea oggettivamente a indurre in errore l'Amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro, ed è suscettibile di integrare il reato di truffa aggravata ove il pubblico dipendente si allontani senza far risultare, mediante timbratura dei cartellini o della scheda magnetica, i periodi di assenza.

L'ha stabilito la Corte di Cassazione con una recente sentenza dello scorso 24 agosto, nella quale viene precisato che un'assenza di tre giorni produce quel danno economicamente apprezzabile contemplato dall'articolo 640 del Codice penale. Nella sentenza viene anche precisato che l'assenza di soli tre giorni dal posto di lavoro può giustificare la concessione dell'attenuante del valore lieve del danno procurato all'Amministrazione di appartenenza.

La vicenda riguardava un dipendente comunale che era stato condannato per truffa continuata aggravata per aver alterato il registro delle presenze, facendo figurare una presenza, in ufficio, in realtà non effettuata. Lo stesso dipendente era stato invece assolto dal reato di falso ideologico sulla base dell'orientamento delle Sezioni Unite della stessa Corte di Cassazione che, risolvendo un contrasto giurisprudenziale durato anni, con una sentenza del 10 maggio 2006 ha affermato il principio di diritto secondo cui la condotta in esame non integra il reato di falsità ideologica commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici, previsto nell'articolo 479 del Codice penale.

L'indirizzo prevalente fino ad allora si basava sul rilievo che il registro di presenza e il cartellino non esauriscono i propri effetti sul rapporto di lavoro, ma si riverberano sull'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche per quanto riguarda il controllo e la regolarità dell'attività dell'ufficio. Le attestazioni effettuate con questi mezzi, pertanto, sarebbero preordinate ad affermare la

certezza dello svolgimento della pubblica funzione da parte di coloro che ad essa sono preposti, non rilevando al riguardo la natura privatistica del rapporto di lavoro tra pubblico dipendente e Pubblica Amministrazione.

La pronuncia delle Sezioni Unite, che ha modificato totalmente tale orientamento, si basa invece sulla distinzione tra gli atti che sono espressione della pubblica funzione e che mirano a conseguire gli obiettivi dell'ente pubblico, e quelli strettamente attinenti alla prestazione di lavoro che hanno esclusivo rilievo sul piano contrattuale e non anche su quello funzionale. In altri termini, con la sentenza delle Sezioni Unite è stato affermato il principio secondo cui i cartellini e i registri di presenza «segnatempo» dei pubblici dipendenti non sono atti pubblici, essendo essi destinati ad attestare, da parte del dipendente pubblico solo, una circostanza materiale che afferisce al rapporto di lavoro tra lui e la Pubblica Amministrazione, oggi soggetta a disciplina privatistica, ed in ciò esauriscono in via immediata i loro effetti non involgendo manifestazioni dichiarative, attestative o di volontà riferibili alla Pubblica Amministrazione.

Secondo la precedente sentenza del 2006, la Cassazione aveva già avuto modo di affermare che il dipendente pubblico il quale si allontani dal posto di lavoro senza documentare la propria assenza attraverso la «marcatura» del proprio cartellino elettronico, commette il reato di truffa aggravata e quello di falso in scrittura privata. L'orientamento ormai costante della giurisprudenza di legittimità è stato poi ribadito dalla Cassazione con una sentenza del 2008, nella quale si afferma che configura il delitto di truffa aggravata la condotta del dipendente che abbandoni il posto di lavoro clandestinamente per compiere, durante l'orario di lavoro, attività incompatibili con le proprie incombenze, inducendo in tal modo la Pubblica Amministrazione a ritenere erroneamente che le mansioni del suo dipendente fossero da questi regolarmente espletate, e che pertanto egli avesse titolo alla retribuzione.

Con la sentenza n. 35.058 del 24 giugno 2008, inoltre, la Corte è giunta ad affermare che il dipendente pubblico uscito dall'ufficio senza autorizzazione concorre nel reato di falso ideologico, commesso dai soggetti ai quali la Pubblica Amministrazione abbia affidato la funzione di attestare l'orario di lavoro dei dipendenti. Il caso di specie ha riguardato alcuni operai forestali che, per una lunga serie di giornate lavorative, avevano fatto risultare, in

concorso con il capo squadra, la propria presenza nel posto del lavoro mentre, invece, si trovavano altrove.

La stessa Corte, infine, con una sentenza del 2 dicembre 2008 ha avuto modo di specificare che i risultati delle indagini di Polizia giudiziaria sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali possono essere utilizzati sia in sede penalistica che in quella civilistica. Nella stessa sentenza si precisa che gli accertamenti della Polizia giudiziaria, diretti all'acquisizione di una notizia di reato commesso da un pubblico dipendente, non trovano limitazioni nelle disposizioni dello Statuto dei lavoratori che vietano al datore di lavoro di adibire guardie giurate particolari alla vigilanza sull'attività lavorativa dei dipendenti; guardie giurate che, ovviamente, è consentito adibire alla tutela del patrimonio aziendale.