

# Reato di truffa e rischio reclusione per chi dimentica di timbrare

di Federica Caponi \*

Corte di cassazione, sez. II penale, sentenza n. 17096 del 3 maggio 2011

**Pubblico impiego - Allontanamento dal posto di lavoro senza preventiva autorizzazione - Omessa timbratura uscita - Responsabilità - Sussiste**

**Dipendente pubblico - Omessa timbratura cartellino presenze pausa pranzo - Reato di truffa e interruzione di pubblico servizio - Sussiste**

Rischia una condanna per truffa e per interruzione di pubblico servizio il dipendente pubblico che esce per la pausa pranzo senza timbrare il cartellino. È punibile con la reclusione di un anno e una multa il dipendente di una PA che, oltre ad arrivare in ritardo e anticipare l'uscita, va a pranzo senza timbrare. L'omessa timbratura non esclude l'esistenza di artifici e raggiri, oltretutto dell'ingiusto profitto con altrui danno. Tale comportamento infatti realizza una frode diretta contro l'ente pubblico, soprattutto quando il pagamento delle retribuzioni avvenga in forma automatica con la lettura dei cartellini orari da parte di un elaboratore. Ne consegue che la mancata timbratura del cartellino costituisce un espediente idoneo ad evitare che la PA, attraverso i sistemi automatizzati di calcolo delle retribuzioni, non accorgendosi dell'anomalia, continui a pagare al dipendente l'intera retribuzione.

□□□

Le massime riportano i principi chiariti dalla Corte di cassazione nella **sentenza n. 17096 del 3 maggio 2011** con la quale ha respinto il ricorso presentato da un dipendente di un'Azienda sanitaria che era stato condannato per truffa continuata per essersi più volte allontanato dal luogo di lavoro durante la pausa pranzo senza timbrare l'uscita.

## Il fatto

Nel caso di specie un dipendente medico di un'azienda sanitaria aveva abbandonato abitualmente il reparto prima della fine del proprio turno di servizio **senza effettuare, in uscita, la timbratura del cartellino marcatempo**, facendo apparire falsamente di aver prestato la pro-

pria opera per un numero di ore giornaliera superiore all'ordinario.

Il dipendente era stato scoperto a uscire in orario di lavoro senza timbrare dalla direzione amministrativa, ma i diretti superiori e i colleghi erano a conoscenza del fatto che **egli usciva per la pausa-pranzo senza timbrare il cartellino** in uscita e al rientro.

Il dipendente era stato condannato dal Tribunale, in primo grado, e successivamente dalla Corte d'appello, a un anno di reclusione, al pagamento di una multa di 500 euro e al risarcimento del danno a favore della PA, datore di lavoro.

Avverso la sentenza di secondo grado l'interessato ha presentato **ricorso di fronte alla Corte di**

**cassazione**, sostenendo che la sua condotta omissiva non avrebbe dato luogo ad artifici e raggiri, perché la mancata timbratura del cartellino non poteva essere considerata un espediente per simulare il rispetto dell'orario di lavoro allo scopo di ottenere indebitamente il pagamento dell'intera retribuzione, in quanto lo stesso avrebbe avuto comunque diritto all'intera retribuzione per aver lavorato il numero di ore minime settimanali previste dal contratto collettivo, a prescindere dal rispetto di un orario continuato o spezzato per l'assenza durante la pausa pranzo.

\* Consulente Enti locali

Secondo il dipendente quindi vi sarebbe stata **assenza del danno nei confronti della PA**, datore di lavoro, avendo lo stesso compensato l'assenza non autorizzata con la presenza pomeridiana.

**La questione di fondo**

La problematica affrontata dalla Corte di cassazione attiene al rilievo che deve essere riconosciuto all'**omessa timbratura del cartellino** da parte di un dipendente **in occasione di allontanamenti non autorizzati dal luogo di lavoro**.

In giurisprudenza tale questione è stata oggetto di numerose pronunce in cui è stato chiarito il rilievo che tale condotta può avere anche in merito all'integrazione del reato di falso ideologico in atto pubblico oltre a quello di truffa.

Una **parte della giurisprudenza di legittimità** ritiene che i cartellini marcatempo, una volta installati, costituiscano **prova della presenza sul luogo di lavoro degli intestatari**, nel periodo intercorrente tra l'ora di ingresso e quella di uscita, con la conseguente rilevanza delle relative attestazioni, sia ai fini della regolarità del servizio (nel caso in cui gli interessati siano adibiti a funzioni o servizi pubblici), sia ai fini della retribuzione.

**Altro filone giurisprudenziale**, al contrario, ritiene che l'omessa timbratura del cartellino abbia rilievo **esclusivamente ai fini del reato di truffa**.

Tale condotta, infatti, impedendo il controllo sulla quantità dell'attività lavorativa prestata da parte dell'amministrazione, tanto in vista di un recupero (ove previsto) del periodo di assenza quanto ai fini di una correlativa detrazione dal compenso mensile, costituisce condotta idonea a trarre in inganno e a far conseguire ingiusti profitti (Cass., sez. V pen., sent. n. 9192/1996).

L'omessa timbratura costituisce un

**artificio idoneo a indurre in errore il datore di lavoro**, ma non avrebbe rilevanza ai fini del reato di falso ideologico, non potendo essere qualificata come falsa attestazione. La timbratura del cartellino rileverebbe *"in via diretta ed immediata unicamente ai fini della retribuzione e comunque del regolare svolgimento della prestazione di lavoro e solo indirettamente, e mediamente, ai fini del regolare svolgimento del servizio"* (Cass., sez. V pen., sent. n. 44689/2005).

Il cartellino marcatempo e i fogli di presenza infatti attestano una circostanza materiale che afferisce al rapporto di lavoro tra il pubblico dipendente e la PA, non integrando manifestazioni dichiarative, attestative o di volontà riferibili all'ente pubblico.

Tale condotta, comunque, anche se non è riconducibile nello schema del delitto di falso ideologico, ha **carattere fraudolento**, proprio in considerazione della funzione attestativa e autocertificativa che la timbratura del cartellino assume ai fini del **rispetto dell'orario di lavoro e dell'espletamento in concreto delle proprie mansioni**.

Pertanto, qualsiasi condotta "manipolativa" delle risultanze di tale attestazione è di per sé idonea a trarre in inganno il datore di lavoro presso il quale il dipendente presta servizio circa la presenza sul luogo di lavoro. Inoltre, **l'omissione della timbratura è giuridicamente rilevante**, poiché il dipendente pubblico è tenuto ad uniformarsi ai **principi di correttezza**, anche nella fase esecutiva del contratto e, pertanto, ha l'obbligo di portare a conoscenza della controparte del rapporto di lavoro non soltanto l'orario di ingresso e quello di uscita, ma anche quello relativo ad allontanamenti intermedi.

Tale **obbligo va adempiuto tramite i sistemi all'uopo predisposti** e, quindi, anche mediante la corretta timbra-

tura del cartellino segnatempo o della scheda magnetica, ove installati.

Nel caso di specie, la Corte d'appello aveva rilevato che dalla ricostruzione dei fatti era emerso che il dipendente si assentava *"abituamente dal lavoro, nell'orario di pranzo, senza timbrare il cartellino in uscita e al rientro"*, configurandosi indiscutibilmente il **reato di truffa continuata in danno all'ente pubblico**.

In particolare, i giudici di merito avevano evidenziato che **il dipendente non aveva contestato tale ricostruzione** e non aveva neppure provato di aver lavorato oltre l'orario stabilito e per un numero di ore esattamente pari a quelle in cui si era indebitamente assentato senza timbrare il cartellino.

Inoltre, se pure i diretti superiori e i colleghi erano a conoscenza del fatto che il dipendente usciva per la pausa-pranzo, non nascondendo il fatto di non timbrare il cartellino in uscita e al rientro, **non poteva escludersi la sussistenza degli artici e raggiri**, tenuto conto che *"l'Ente pubblico è spersonalizzato, che la frode era diretta contro l'Ente pubblico e che il pagamento delle retribuzioni avveniva in forma automatica"*.

**La decisione dei giudici di Piazza Cavour**

La Corte di cassazione, pertanto, ha confermato che la mancata timbratura del cartellino ha costituito un **espediente idoneo** a evitare che la PA, attraverso i sistemi automatizzati di calcolo delle retribuzioni, non si accorgesse dell'anomalia e continuasse a pagare l'intera retribuzione. La condotta del dipendente è stata **rilevante anche ai fini del reato di interruzione di pubblico servizio** (ex art. 340 c.p.), considerato, anche in base alla giurisprudenza in materia della stessa Cassazione, la sistematicità dei ritardi del dipendente a prendere servizio e l'assenza alle riunioni del settore di appartenenza.

## CARTELLINO MARCATEMPO Omessa timbratura

**Pubblico  
impiego**

I giudici di legittimità hanno anche ribadito che l'eventuale disponibilità da parte dei colleghi a supplire alle assenze e ai ritardi del dipendente non rileva ai fini della condotta penalmente sanzionata.

**Il turbamento non irrilevante del servizio è stato, peraltro, contestato** con riferimento all'interruzione del servizio "per completa copertura - dello stesso - non essendovi, in tali casi, altri medici presenti presso la struttura".

La Cassazione ha infatti ravvisato la ratio del reato di cui all'art. 340 c.p. nella tutela non solo dell'effettivo funzionamento di un servizio pubblico, ma anche nell'ordinato svolgimento di esso.

Pertanto, ai fini della sussistenza dell'elemento oggettivo **non ha rilievo che l'interruzione sia stata solo temporanea** o che si sia trattato di un mero turbamento nel regolare svolgimento del servizio stesso (Cass., sentt. n. 44845/2007 e n. 24068/2001).

### L'intervento del legislatore

La sentenza della Corte di cassazione attiene a una questione delicata, che è stata anche oggetto di un intervento recente del legislatore.

Il Dlg n. 150/2009, la c.d. Riforma Brunetta, ha infatti introdotto gli artt. 55-*quater* (Licenziamento disciplinare) e 55-*quinquies* (False attestazioni o certificazioni) al DL-

gs n. 165/2001, che attribuiscono **rilievo, dal punto di vista disciplinare, alla falsa presenza in servizio** attestata anche attraverso l'omessa timbratura del cartellino presenze.

In particolare, la norma che disciplina alcune **nuove fattispecie di licenziamento disciplinare** ha stabilito che "si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento - in caso di - **falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente**", mentre l'art. 55-*quinquies* ha previsto che "fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente [...] è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600".

### Conclusioni

I giudici di Piazza Cavour, con la sentenza in commento, hanno chiarito che il dipendente pubblico che esce senza timbrare il cartellino presenze commette il **reato di truffa e di interruzione di pubblico servizio**, in quanto l'omessa timbratura non esclude l'esistenza

di artifici e raggiri, oltreché dell'ingiusto profitto con altrui danno.

Tale comportamento è il frutto di una **condotta fraudolenta in danno alla PA datore di lavoro**, considerato che ormai il pagamento delle retribuzioni avviene automaticamente con la lettura dei cartellini orari da parte di strumenti elettronici.

È necessario evidenziare che la Corte di cassazione, nella sentenza n. 32290/2010, aveva già avuto modo di chiarire che la falsa attestazione del pubblico dipendente, circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, costituisce una condotta fraudolenta, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro, suscettibile pertanto di integrare il reato di truffa.

In tale pronuncia però ha precisato che nel caso in cui i periodi di assenza non siano "economicamente apprezzabili", quando ad esempio le assenze siano limitate a poche ore, deve essere **riconosciuta a favore del dipendente "l'attenuante del valore lieve"**.

Nel caso di specie, i giudici di Piazza Cavour, confermando la condanna per truffa, hanno infatti riconosciuto al dipendente il **diritto a uno sconto di pena**, date le assenze limitate a poche ore ed accertate solo in poche occasioni. ■

GUIDA AL

**Pubblico**

GIUGNO 2011 **impiego** numero 6

Il Sole 24 ORE