

numero 21.2011 || 25 maggio 2011



IL PUNTO

Personale: è punibile per truffa e rischia la reclusione il dipendente che omette di timbrare il cartellino

di Federica Caponi, SELF Servizi e Formazione per Enti Locali

Rischia una condanna per truffa e per interruzione di pubblico servizio il dipendente pubblico che esce per la pausa pranzo senza timbrare il cartellino.

E' punibile con la reclusione di un anno e una multa il dipendente di una P.A. che, oltre ad arrivare in ritardo e anticipare l'uscita, andava a pranzo senza timbrare. L'omessa timbratura non esclude l'esistenza di artifici e raggiri, oltreché 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 P.A., attraverso i sistemi automatizzati di calcolo delle retribuzioni, non accorgendosi dell'anomalia, continui a pagare al dipendente l'intera retribuzione.

Questi i principi chiariti dalla Corte di Cassazione nella sentenza in commento 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.

La questione sottoposta al vaglio della suprema Corte di legittimità ha riguardato il caso di un dipendente di un'azienda sanitaria che era stato scoperto a uscire in orario di lavoro senza timbrare.

I diretti superiori e i colleghi erano a conoscenza del fatto che egli usciva per la pausa-pranzo, non nascondendo il fatto di non timbrare il cartellino in uscita e al rientro, facendo apparire falsamente di aver prestato la propria attività lavorativa per un numero di ore giornaliere superiore a quelle effettive.

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 e al risarcimento del danno a favore della P.A., datore di lavoro.

L'interessato ha così presentato ricorso di fronte alla Corte di Cassazione, sostenendo che la sua condotta omissiva non avrebbe dato luogo a 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.

Secondo il dipendente quindi vi sarebbe stata assenza del danno nei confronti della P.A. datore di lavoro, avendo lo stesso compensato l'assenza in pausa pranzo con la presenza pomeridiana.

I giudici d'appello avevano rilevato, in particolare, che dalla ricostruzione dei fatti era emerso che il dipendente si assentava *“abitualmente dal lavoro, nell'orario di pranzo, senza timbrare il cartellino in uscita e al rientro”* configurandosi indiscutibilmente il reato di truffa continuata in danno di 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 artifici 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 Corte di Cassazione, pertanto, ha confermato che la mancata timbratura del cartellino ha costituito un espediente idoneo a evitare che la P.A., 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 Corte di Cassazione, la sistematicità dei ritardi del dipendente a prendere servizio e l'assenza alle riunioni del settore di appartenenza.

I giudici di legittimità hanno anche ribadito che l'eventuale disponibilità da parte dei colleghi a supplire alle assenze e 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 scopertura - dello stesso - non essendovi, in tal casi, altri medici presenti presso la struttura”*.

La Corte di 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. sent. n. 44845/07; n. 24068/01). E' necessario evidenziare che la Corte di Cassazione, nella sentenza n. 32290/10, 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, costituisca 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.

© 2011 EDK Editore S.r.l.

Sent. Corte di Cassazione, Il sez. penale, 3 maggio 2011, n. 17096

(...)

Svolgimento del processo

D..G., tramite difensore, ha proposto ricorso per cassazione avverso la sentenza della Corte di Appello di Trieste, in data 5.5.2010, confermativa della sentenza 17.5.08 del Tribunale di Udine che lo aveva condannato alla pena di un anno di reclusione ed Euro 500,00 di multa con i doppi benefici di legge, oltre al risarcimento dei danni in favore della parte civile costituita, da liquidarsi in separata sede, per i reati di truffa continuata ai danni di ente pubblico e di interruzione di pubblico servizio, concesse le attenuanti generiche con giudizio di equivalenza sulla contestata aggravante. Il ricorrente deduceva:

1) manifesta illogicità della motivazione in ordine agli artifici e raggiri ed al danno del reato di truffa (perché il G., in qualità di dirigente medico in servizio presso il reparto oncologia dell'Azienda Ospedaliera (omissis), abbandonava abitualmente il reparto prima della fine del proprio turno di servizio senza effettuare, in uscita, la timbratura del cartellino marca tempo ... facendo apparire falsamente di aver prestato la propria opera per un numero di ore giornaliere superiore a quello ordinario); i giudici di appello avevano ritenuto che la timbratura del cartellino avesse costituito un espediente per simulare il rispetto dell'orario di lavoro allo scopo di ottenere indebitamente il pagamento dell'intera retribuzione; in realtà l'intera retribuzione sarebbe/comunque, spettata al G. per aver lavorato 38 ore settimanali, pari al numero di ore minimo secondo il contratto collettivo, a prescindere dal rispetto di un orario continuato o spezzato per l'assenza durante la pausa pranzo; ne conseguiva l'assenza del danno, avendo fra l'altro, il G. compensato l'assenza in pausa pranzo con la presenza pomeridiana, come risultava dagli atti processuali;

2) inosservanza ed erronea applicazione dell'art. 640 c.p. in relazione al requisito degli artifici e raggiri e del danno della persona offesa;
La Corte territoriale era incorsa in errore di diritto, avendo qualificato come artificio o raggiri "una condotta neutra" da cui non era derivata alcun danno per la persona offesa in quanto il G. aveva titolo per ottenere l'intera retribuzione per aver espletato il minimo di ore previste dal contratto collettivo, senza che rilevasse l'aver osservato l'ordine di servizio relativo all'orario continuato;

3) contraddittorietà della motivazione in relazione alla sussistenza della interruzione di pubblico servizio ex art. 340 c.p., avendo la Corte d'Appello fatto riferimento ad elementi che non trovavano conferma negli atti processuali da cui non emergeva un apprezzabile turbamento del servizio; incorrendo in errore di diritto, i giudici di appello avevano qualificato come interruzione di pubblico servizio i ritardi dell'imputato e gli allontanamenti per la pausa pranzo, nonostante che da tali condotte non fosse derivato un turbamento non irrilevante del servizio. Con memoria difensiva, in data 17.2.2011, la parte civile, Azienda Ospedaliera (omissis), di Udine, in persona del direttore generale, contestava i motivi di ricorso sulla base della motivazione della sentenza impugnata e chiedeva dichiararsi l'inammissibilità del

ricorso.

Motivi della decisione

Il ricorso è infondato.

Sotto il profilo apparente del vizio di motivazione, in realtà, il ricorrente propone censure di merito, prospettando una valutazione delle prove e dei fatti, diversa da quella effettuata dai giudici di merito e non consentita in sede di legittimità in quanto le argomentazioni della Corte territoriale, poste a fondamento della decisione, sono esenti dal vizio di manifesta illogicità e sono compatibili con i limiti di una plausibile opinabilità di apprezzamento.

I giudici di appello hanno dato conto, in particolare, sulla base della ricostruzione dei fatti operata dal giudice di prime cure, non contestati nella loro materialità, come affermato nella sentenza impugnata ("l'imputato non ha contestato di essersi assentato abitualmente dal lavoro, nell'orario di pranzo, senza timbrare il cartellino in uscita e al rientro") della sussistenza degli elementi costitutivi del reato di truffa continuata in danno di ente pubblico.

In particolare, i giudici di merito hanno evidenziato che il G. non ha provato di aver lavorato oltre l'orario stabilito e per un numero di ore esattamente pari a quelle in cui si è indebitamente assentato senza timbrare il cartellino; peraltro, se pure i diretti superiori ed i colleghi del ricorrente erano a conoscenza del fatto che egli usciva dall'ospedale 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, oltreché dell'ingiusto profitto con altrui danno, 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, da parte della direzione amministrativa, con la lettura dei cartellini orari da parte di un elaboratore".

Ne consegue che, correttamente, la mancata timbratura del cartellino è stato ritenuto un espediente idoneo ad evitare che l'azienda ospedaliera, attraverso i sistemi automatizzati di calcolo delle retribuzioni, non si accorgesse delle anomalie e continuasse a pagare al G. l'intera retribuzione, come in concreto avvenuto. La configurabilità del reato di cui all'art. 340 c.p. è stata pure adeguatamente motivata, in conformità alla giurisprudenza in materia della S.C., avuto riguardo alla sistematicità dei ritardi dell'imputato all'inizio delle visite mediche ed all'assenza alle riunioni del reparto.

Occorre poi ribadire che l'eventuale disponibilità da parte dei colleghi del G. a supplire alle assenze e ritardi di quest'ultimo non rileva ai fini della condotta penalmente sanzionata; il turbamento non irrilevante del servizio è stato, peraltro, contestato con riferimento alla interruzione del servizio medico del reparto ospedaliero, "per completa scopertura del servizio di guardia attiva, non essendovi, in tal casi, altri medici presenti presso la struttura". Va, comunque, rammentato che, la S.C. ha 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, sicché, ai fini della sussistenza dell'elemento oggettivo non ha rilievo che la interruzione sia stata solo temporanea o che si sia trattato di un mero turbamento nel regolare svolgimento del servizio stesso (Cass. n. 44845/2007; n. n. 24068/2001).

Il ricorso, alla stregua di quanto osservato, va rigettato. Consegue la condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali nonché alla rifusione delle spese sostenute nel presente grado di giudizio dalla parte civile costituita, liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali

nonché alla rifusione delle spese sostenute nel presente grado di giudizio dalla parte civile, Azienda Ospedaliera Universitaria, (omissis), liquidate in complessivi Euro 3.500,00 oltre spese generali, IVA e CPA.

[Il sito della Corte di Cassazione ➔](#)