



Allontanarsi da scuola senza autorizzazione è reato penale. Sentenza

Manfredonia, 28 Febbraio 2019

Se un lavoratore pubblico si assenta arbitrariamente dal lavoro, senza autorizzazione, dove risultava presente, commette una pluralità di illeciti, punibili disciplinarmente e penalmente. Come il reato di truffa, come sottolinea la *Sentenza della Cassazione penale n. 7005 del 13 febbraio 2019*.

Fatto

Un lavoratore veniva condannato dopo che veniva accertato a seguito di fatti corroborati da videoriprese, l'allontanamento a più riprese arbitrariamente dal posto di lavoro, dove risultava in apparenza presente.

Le false attestazioni

Come è noto, per quanto il rapporto di lavoro pubblico esiste una norma specifica, nel TU del Pubblico Impiego che disciplina la questione delle false attestazioni: **Art. 55-quinquies** (False attestazioni o certificazioni).

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, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da **uno a cinque anni** e con la multa da euro **400** ad euro **1.600**.

La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto. Nei casi di cui al comma precedente, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione (...). E l'illecito disciplinare in questione può essere sanzionato pesantemente.

Ricordiamo che l'articolo 55 quater sempre del D.Lgs. 165 del 2001 (TU pubblico impiego) prevede come ipotesi di licenziamento la falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.

Dal punto di vista penalistico sussiste la fattispecie della **truffa**. La Cassazione penale di cui sopra, ha evidenziato quanto ora seguirà.

La falsa attestazione in servizio integra il reato di truffa

Questa Corte (Sez. 5, sentenza n. 8426 del 17/12/2013, dep. 2014, Rv. 258987 – 01) ha già osservato che la falsa attestazione del pubblico dipendente relativa alla sua presenza in ufficio, riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, integra il reato di truffa aggravata ove il soggetto si allontani senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza, sempre che questi ultimi siano economicamente apprezzabili, osservando che anche una indebita percezione di poche centinaia di euro, corrispondente alla porzione di retribuzione conseguita in difetto di prestazione lavorativa, costituisce un danno economicamente apprezzabile per l'amministrazione pubblica." Questa Corte (Sez. 6, sentenza n. 30177 del 04/06/2013, Rv. 256643) ha già chiarito che, anche ai fini della configurabilità della circostanza attenuante del danno patrimoniale di speciale tenuità, rilevano, oltre al valore economico del danno, anche gli ulteriori effetti pregiudizievoli cagionati alla persona offesa dalla condotta delittuosa complessivamente

valutata (fattispecie relativa ad una truffa commessa in danno di Poste Italiane S.p.A. attraverso l'utilizzo abusivo dei cartellini di ingresso e la conseguente alterazione dei dati sulle presenze in ufficio, in cui è stata esclusa l'attenuante, richiamando la grave lesione del rapporto fiduciario determinata dalla condotta delittuosa)".

L'assenza non autorizzata dal lavoro mina l'efficienza degli uffici

Osserva, in proposito, il collegio che assume all'uopo rilievo anche "l'incidenza dell'accertata condotta delittuosa sull'organizzazione dell'ente interessato, che ben potrebbe aver subito pregiudizio rilevante per effetto delle pur minime assenze *de quibus*, poiché esse (ed il danno che ne consegue a carico della PA interessata) vanno valutate non soltanto sotto un profilo quantitativo, in riferimento al *quantum* di retribuzione in ipotesi indebitamente percepito dal *deceptor*, **ma anche in quanto mettano in pericolo l'efficienza degli uffici**: le singole assenze incidono, infatti, sull'organizzazione dell'ufficio, alterando la preordinata dislocazione delle risorse umane, nella quale il singolo funzionario non può ingerirsi, modificando arbitrariamente le prestabilite modalità di prestazione della propria opera quanto agli specifici orari di presenza.

La dislocazione degli impiegati nei singoli uffici è, infatti, predisposta dai dirigenti a ciò preposti **curando l'utile e razionale impiego delle risorse disponibili, al fine di assicurare la proficuità** (anche in favore dell'utenza) **dello svolgimento della quotidiana attività amministrativa, certamente messa a repentaglio dalle personali iniziative di quei dipendenti che mutino a proprio piacimento i prestabiliti orari di presenza in ufficio** (con il rischio di creare nocive scoperture ed inutili accavallamenti, e comunque fornendo una prestazione diversa da quella doverosa, non soltanto per durata, ma anche quanto all'orario di inizio e di fine)".

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

Filippo Quitadamo