

## **Falsa attestazione della presenza in ufficio**

L'incriminazione del ricorrente avveniva a seguito di accertamenti effettuati dalla polizia giudiziaria, accertamenti che – secondo la prospettazione dell'imputato – sarebbero stati posti in essere in violazione degli articoli 2 e 3 della L. 300/70 e dell'articolo 13 della Costituzione.

Pertanto, le prove acquisite dalla polizia Giudiziaria attraverso tali illegittimi accertamenti sarebbero state inutilizzabili nel procedimento penale a carico del dipendente.

La SC rilevava l'inammissibilità del ricorso perché attinente a censure relative al merito della decisione impugnata, come tali non proponibili in sede di giudizio di legittimità, ribadendo che la falsa attestazione del pubblico dipendente, circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli presenza, è condotta fraudolenta, idonea ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro ed è dunque suscettibile di integrare il reato di truffa aggravata. Infatti, attesa la funzione dei c.d. «cartellini segnatempo» di costituire prova della continuativa presenza del dipendente sul luogo di lavoro nel tempo compreso tra l'ora d'ingresso e quella di uscita, deve ritenersi che, indipendentemente dalla configurabilità, o meno del falso ideologico (avuto riguardo alla controversa natura giuridica dei detti cartellini), costituisca comunque condotta suscettibile di integrare il reato di truffa aggravata quella del pubblico dipendente che si allontani temporaneamente dal luogo di lavoro senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza, sempre che questi, conglobati nell'arco del periodo retributivo, siano da considerare economicamente apprezzabili (in tal senso Cass., Sez. II; n 34210/06 Cass., sez. II, 16-03-2004).

Circostanza da non trascurare è che la norma dell'art. 491bis del Codice Penale, oggi reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, comprende la tutela dell'alterazione di ogni documento informatico destinato ad essere trattato o fare prova e la Corte di Cassazione ha fatto rientrare in questo reato anche l'impiego abusivo del badge elettronico da parte del pubblico impiegato (cfr. per l'analisi molto efficace e chiara dei reati Attanasio, *Diritto Penale dell'informatica*, Forlì, 2007, 11 e sgg.).

Quanto, poi, alle limitazioni contenute negli articoli 2 e 3 dello statuto dei lavoratori (controlli effettuati da guardie giurate e obbligo di comunicazione dei nominativi del personale di vigilanza) le stesse riguardano solo il datore di lavoro (e non già il soggetto pubblico Polizia Giudiziaria) e si limitano a disciplinare il particolare rapporto di natura privatistica nel quale il legislatore – nel contemperare le esigenze del datore di lavoro di tutela del patrimonio aziendale, impone un limite ai poteri di controllo al fine di preservare la dignità umana ed il diritto di riservatezza del lavoratore.

Inoltre, anche in ambito civilistico, la prestazione d'opera da parte del lavoratore subordinato a favore di terzi, se è irrilevante se svolta al di fuori dell'orario d'ufficio sotto il profilo penalistico, integra il reato di truffa se svolta nell'orario normale, da parte di soggetto che lucra la retribuzione, fingendo di svolgere il lavoro che gli è stato affidato, mente svolge altre attività.

In tal caso, ove sorga il dubbio che il dipendente svolga attività al di fuori dei locali aziendali è giustificato il ricorso da parte del datore di lavoro ad investigatori privati; in particolare il controllo, ad opera di investigatori privati sul comportamento tenuto dai lavoratori fuori dei locali aziendali non contrasta con l'art. 2 statuto dei lavoratori ed è legittimo tanto più quando non è finalizzato a verificare la diligenza dell'adempimento della prestazione ma comportamenti che possono integrare gli estremi di reato (nel caso, di truffa, lucrando la retribuzione oziando, in luogo di lavorare) (Cass. 5629/00; Cass. 10313/98; Cass 10761/97; Cass. 9576/01).

Le disposizioni (art. 2 e 3 l. n. 300 del 1970) non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (quale, nella specie, un'agenzia investigativa) diversi dalle guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale, né, rispettivamente, di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, ai sensi degli art. 2086 e 2104 c.c., direttamente o mediante la propria organizzazione gerarchica; tuttavia, il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione (Cass. 9167/03).

(Cassazione civile Sentenza, Sez. II, 02/12/2008, n. 44912)