

Licenziamenti. Sanzionato dipendente Asl

Timbra il cartellino e poi se ne va via, recesso confermato

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Resulta legittima e proporzionata la misura sanzionatoria del **licenziamento disciplinare**, preceduta dal provvedimento di sospensione, irrogata nei confronti del **pubblico dipendente** assentatosi dal servizio dopo aver fatto risultare in modo fittizio la sua presenza attraverso la **timbratura del cartellino marcatempo**.

La Cassazione è pervenuta a questa decisione nel caso del dipendente di un'azienda sanitaria locale. Il lavoratore, a quanto si evince dalla sentenza 17637 depositata ieri, dopo aver effettuato la timbratura del cartellino all'atto di entrare nella struttura ospedaliera, era uscito per dedicarsi ad attività estranea rispetto a quella lavorativa. Lo stesso dipendente risultava avere poi effettuato la timbratura in uscita al termine del turno di servizio previo rientro nella struttura ospedaliera. Per i giudici di legittimità, che hanno confermato il giudizio dei due gradi di merito, il lavoratore con questo comportamento si era reso responsabile di falsa attestazione della propria presenza in servizio.

La Corte rimarca che la condotta inadempiente realizza una delle fattispecie contemplate dal decreto 165/2001 (Testo unico sul pubblico impiego) in presenza delle quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento. L'articolo 55 quater del Testo unico prevede, in proposito, che incorre nel licenziamento, tra l'altro, il dipendente pubblico che si rende responsabile di «falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente».

Ad avviso della Cassazione,

nell'ambito di questa disposizione di legge rientra lo specifico comportamento del pubblico dipendente che effettua la timbratura del cartellino marcatempo, in entrata e in uscita, in assenza di una effettiva corrispondenza con la sua presenza in servizio, in quanto risultano integrati gli estremi della falsa attestazione sull'orario di lavoro mediante utilizzo di una dinamica fraudolenta.

La Cassazione osserva pure come la falsa attestazione circa l'effettiva presenza in servizio riportata sul cartellino marcatempo possa anche integrare gli estremi del reato di truffa aggravata, che si realizza nel caso in

LA VALUTAZIONE

Per la Cassazione la falsa attestazione sulla presenza in servizio può integrare il reato di truffa aggravata

cui i periodi di assenza ingiustificata siano da considerare economicamente apprezzabili, ovvero siano tali da arrecare un pregiudizio valutabile in termini monetari a carico della pubblica amministrazione.

La sentenza è degna di nota per l'attualità del tema affrontato e si fa particolarmente apprezzare in relazione alle recenti modifiche previste dalla Riforma Madia con riferimento ai nuovi termini per la definizione del procedimento disciplinare diretto a sanzionare proprio le azioni dei dipendenti pubblici connotate da un utilizzo fraudolento degli strumenti di rilevazione delle presenze.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

