



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



PUBBLICO IMPIEGO: PERMESSI PER I DIPENDENTI, GARANZIE E NORMATIVA VIGENTE

Esaminate brevemente i pro e i contro del pubblico impiego, le tutele e le garanzie spettanti a tali lavoratori, ci si soffermerà sugli obblighi gravanti in capo agli stessi nonché sul recente orientamento giurisprudenziale attinente al reato di truffa ai danni dello Stato.

di **Federica Prato**
IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Publicato, Lunedì 24 Febbraio 2020

Sommario: 1. Dipendenti pubblici e le principali forme di permessi e congedi previsti dalla legge; 1.1. Lavorare nel pubblico e nel privato, differenze e vantaggi (cenni); 2. Gli obblighi del lavoratore pubblico e il Codice di comportamento; 2.1. Procedimento disciplinare ai dipendenti pubblici, cos'è e come funziona; 3. Il caso dei c.d. “furbetti del cartellino”, non è consentito sostenere a posteriori che erano pause per terminalisti o permessi 104; 3.1. Il reato di truffa ai danni dello Stato

AbstractITA Esaminate brevemente i pro e i contro del pubblico impiego, le tutele e le garanzie spettanti a tali lavoratori, ci si soffermerà sugli obblighi gravanti in capo agli stessi nonché sul recente orientamento giurisprudenziale attinente al reato di truffa ai danni dello Stato.

AbstractENG Briefly examined the pros and cons of public employment, the protections and guarantees due to these workers, this paper focus on their obligations as well as on the recent jurisprudential interpretation relating to the crime of government fraud .

1. Dipendenti pubblici e le principali forme di permessi e congedi previsti dalla legge

Il diritto del lavoro prevede la possibilità per i lavoratori dipendenti di accedere ad una serie di permessi retribuiti per svariati motivi^[1], ad esempio per partecipare a concorsi (relativamente alle giornate interessate dalle prove di esame), per i casi di lutti familiari^[2] (coniuge, parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado^[3]) e per nozze (per un totale di giorni quindici)^[4].

Vi sono, inoltre, altre ipotesi definite “particolari”, usufruibili, ad esempio, dai donatori di sangue o di midollo osseo (valevoli per le giornate in cui si svolge l'operazione).

Tale diritto consente agli stessi di godere di tali permessi, continuando a percepire sia la retribuzione e sia a far decorrere i tempi per le anzianità di servizio.

In via generale, il dipendente può con congruo preavviso richiedere altresì dei permessi giornalieri, prevalentemente di breve durata (cumulativamente non superiori alle trentasei ore annue), che sarà tenuto a recuperare nei periodi successivi, in maniera tale da evitare decurtamenti dallo stipendio^[5].

Di seguito verrà fornita al lettore una panoramica generale sulle forme più utilizzate di permessi e congedi, soprattutto nell'ambito pubblicistico.

Ai genitori lavoratori, sino al compimento del terzo anno di età della prole, spettano permessi per maternità o paternità, nonché particolari forme di permesso per l'assistenza di un parente (entro il secondo grado di parentela oppure entro il terzo grado qualora se i genitori, superati i 65 anni di età, nonché affetti da grave handicap fisico o deceduti, necessitano di un terzo che faccia le loro veci) con gravi disabilità^[6], in tale ultimo caso, sarà possibile usufruire di tre giorni anche continuativi al mese di permesso^[7].

I presupposti necessari per tale ultima tipologia di permesso consentono anche al lavoratore di evitare trasferimenti di sede (soprattutto quando è lo stesso dipendente ad essere portatore di handicap), garantendogli di restare nei pressi della sede ove egli effettua assistenza al parente; nei casi in cui tale di tale supporto è beneficiario un figlio, il permesso potrà essere richiesto e ottenuto da entrambi i genitori.

Oltre a tali circostanze, i permessi sono riconosciuti anche per fini di istruzione e formazione del dipendente, nonché per svolgere attività di volontariato.

Andando per ordine, i permessi studio possono essere utilizzati da dipendenti con contratto a tempo indeterminato, i quali per un totale di 250 ore se si tratta di scuola dell'obbligo o di 150 ore in tutti gli altri casi, hanno la possibilità di conseguire un titolo di studio o di seguire corsi di formazione, perfezionamento e simili, per sostenere concorsi, invece, sono garantiti 8 giorni all'anno di permessi retribuiti^[8].

Tali permessi sono comunque retribuiti ma grava sul lavoratore provare di essersi iscritto al corso di studi o di aver sostenuto, a prescindere dall'esito, esami finali, oppure saranno considerati come aspettativa per motivi personali.

Sorge spontaneo chiedersi se tali permessi possano essere concessi anche ai lavoratori a tempo parziale e la risposta non può che essere affermativa con i dovuti correttivi, ovvero a questi spetterà lo stesso beneficio in misura, però, proporzionale alle giornate di lavoro settimanale previste, per ciascun lavoratore (principio di proporzionalità). Infatti, in base alla regola del riproporzionamento, l'amministrazione individuerà il numero dei giorni di permesso spettanti ai dipendenti a tempo parziale, in relazione all'orario di lavoro previsto per ciascuno di essi.^[9]

Per fini di istruzione e formazione sono previsti anche dei congedi, nello specifico, l'art. 5, c. 2, della legge n. 53/2000 afferma che: "per congedo per la formazione si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro".

Tali congedi possono essere richiesti da dipendenti con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività almeno da cinque anni e non possono avere durata superiore agli undici mesi sia continuativi che non. Nelle grave ipotesi in cui, il protrarsi del congedo possa generare cali di efficienza e pregiudicare l'attività che sia pubblica o privata potrà ridursi la durata massima a sei mesi; inoltre, è importante precisare che il periodo del quale si usufruisce a titolo di congedo non potrà essere cumulato ai giorni di assenza per motivi di salute e alle ferie^[10].

Oltre quanto già detto, il dipendente ha la possibilità di ottenere permessi (retribuiti, mantenendo il trattamento previdenziale) per svolgere attività di volontariato, sempre provando di essere iscritto ad associazioni che operano per tali fini ma il permesso non potrà mai superare un numero di giorni, anche continuativi, pari a novanta, durante l'anno lavorativo. L'unico caso, del tutto eccezionale, che consente una proroga di ulteriori trenta giorni è il verificarsi di situazioni emergenziali di vario genere che giustificano un maggiore impegno da parte della protezione civile o comunque delle varie associazioni di volontariato.

Per dovere di completezza, è il caso di ricordare che l'art. 18, comma 5 del CCNL del 12 giugno 2003 introduce formalmente la testimonianza per fatti non relativi all'ufficio tra le casistiche idonee a giustificare la richiesta di ore di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari. Ma si rende opportuno precisare che "...Quanto ai permessi per citazione a testimoniare si chiarisce che la disposizione non ha inteso disciplinare una nuova tipologia di permesso, ma solo attribuire rilievo alla particolare causale considerata, nell'ambito dell'utilizzo delle ordinarie forme di assenza giustificata dal lavoro già esistenti (permessi retribuiti per documentati motivi personali, ferie o permessi da recuperare o, se la testimonianza è resa a favore dell'amministrazione, permessi per motivi di servizio)."^[11]

Dunque, solo la testimonianza svolta nell'interesse dell'Ente presso il quale si presta attività lavorativa può essere equiparata all'effettivo servizio, mentre, in tutti gli altri casi il dipendente pubblico deve sicuramente poter assolvere all'obbligo di presentarsi innanzi al Giudice ma tramite l'utilizzo di ferie o di permessi retribuiti^[12].

Delle particolari forme di congedo adibite alla tutela della famiglia, invece, sono quelle per maternità/paternità, parentale e per malattie dei figli, alle quali si accennava nel presente paragrafo (infatti a differenza di quelli di cui sopra, questi congedi sono ulteriori).

Nel dettaglio, il dipendente pubblico gode di una serie di diritti previsti dal Decreto Legislativo n. 151/2001 (T.U. maternità/paternità) e dal CCNL del 2018 (art. 43).

Nel primo caso, è prevista una sorta di astensione obbligatoria dal lavoro della madre lavoratrice, nei due mesi antecedenti alla data presumibile del parto e nei tre mesi successivi allo stesso, continuando quindi a percepire l'intera retribuzione, precisando che in caso di nascita prematura i giorni non verrebbero persi ma aggiunti al periodo di tre mesi successivo al parto^[13].

Diverso è il caso del padre lavoratore, il quale ha gli stessi diritti riconosciuti alla donna ma, in via generale, gli spettano a titolo di congedo tre mesi successivi alla nascita. In specifici casi, potrà, invece usufruire dei cinque mesi spettanti alla madre qualora se quest'ultima si trovasse in condizioni di grave infermità o nei casi di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo al padre.

Tale tutela è prevista anche per i casi di adozione con i doveri correttivi, ovvero il periodo sarà unicamente quello dei tre mesi successivi all'affidamento del minore alla famiglia (solo se si tratta di minore con un'età inferiore ai sei anni).

Brevemente, un'ulteriore tutela è riconosciuta attraverso il già menzionato congedo parentale spettante a ciascun genitore^[14], per complessivi sei mesi e per ogni figlio di età inferiore agli otto anni. Nei casi di figli affetti da gravi handicap, la durata del congedo in esame potrà protrarsi fino a tre anni, salvo ipotesi di ricovero stabile in una struttura.

Diverso è il caso in cui si verifica un incidente sul lavoro o il lavoratore si ammala per motivi lavorativi; tale ipotesi contempla un congedo a sé ovvero quello per infortunio o malattia sul lavoro, con il quale si garantisce al dipendente il mantenimento del posto di lavoro e l'intera retribuzione ma tale periodo non potrà essere superiore a trentasei mesi in tre anni^[15].

Invece, nei casi di dipendenti rientranti nella c.d. categoria protetta^[16], spettano annualmente trenta giorni di congedo.

Per quanto attiene alla tutela della persona del lavoratore, la legge riconosce un congedo speciale ai dipendenti tossicodipendenti o alcolizzati, che hanno preso parte a programmi riabilitativi. Tale congedo può avere una durata massima di diciotto mesi e al termine del programma di recupero, il lavoratore avrà quindici giorni entro e non oltre i quali dovrà ritornare in servizio. Nei casi in cui il lavoratore viene inserito in programmi più lunghi ed impegnativi, eccedenti quindi i diciotto mesi, il congedo non comporterà il mantenimento della retribuzione ma gli consentirà solo di non perdere il posto di lavoro.

1.1. Lavorare nel pubblico e nel privato, differenze e vantaggi (cenni)

Da sempre sono molti gli aspetti che creano divergenze tra i dipendenti presso le pubbliche amministrazioni^[17] e nel privato. Tali differenze si accentuano soprattutto nelle materie più delicate come assunzioni, licenziamenti, stipendi e avanzamenti di carriera.

Per iniziare, l'accesso al lavoro nel settore privato avviene, prevalentemente, tramite la presentazione e la valutazione discrezionale del datore di lavoro o di chi per esso, di un curriculum vitae e di un eventuale colloquio conoscitivo. Invece, per accedere a posizioni all'interno delle Pubbliche Amministrazioni o in generale di Enti pubblici, è necessario superare un concorso pubblico^[18] e per tanto, non solo attendere la pubblicazione del relativo bando, ma anche essere in possesso dei requisiti richiesti e superare le prove d'esame previste. Quindi, mentre nel privato vige un'ampia discrezionalità del datore di lavoro o del responsabile delle risorse umane, l'accesso ad un lavoro alle dipendenze dello Stato si avrà all'insegna di regole di trasparenza e nel rispetto di tutti i principi costituzionali applicabili al caso in esame (uguaglianza, ecc...).

Tralasciando l'aspetto statistico relativo all'ammontare medio degli stipendi dei dipendenti pubblici e privati e soffermandoci sull'aspetto legislativo, per i lavoratori nel privato l'ammontare dei loro stipendi risulta predeterminato dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro della categoria di appartenenza, tenendo conto delle mansioni svolte ovvero dell'inquadramento professionale. Per i dipendenti pubblici, vi è il decreto legislativo n. 165 del 24 marzo 2001 – T.U. sul lavoro pubblico - a disciplinare i rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche^[19], dettando norme di carattere generale sulle retribuzioni dei dipendenti pubblici, debitamente aggiornato con le modifiche apportate, da ultimo, dalla legge n. 145/2018, dal Decreto Legge n. 86/2018, convertito - con l'apporto di diverse modifiche - dalla Legge n. 97/2018 e dal Decreto Legislativo n.118/2017.

Brevemente, con la summenzionata riforma del pubblico impiego sono state previste molte novità su diversi fronti, in primis, sono state modificate e ampliate le previsioni in materia di contrattazione collettiva, con un inasprimento delle sanzioni disciplinari per gli impiegati irrispettosi delle regole comportamentali previste con un aumento dell'autonomia dei singoli uffici per quanto attiene ai procedimenti disciplinari; inoltre, si prevedevano diversi strumenti adibiti alla stabilizzazione dei lavoratori precari sulla base della delega contenuta nell'art. 17 della legge n. 124/2015 (c.d. riforma Madia).

Per concludere tale breve disamina, un tema caldo è quello relativo al licenziamento. Per

giungere immediatamente al fulcro della distinzione, è possibile sintetizzare la situazione come segue: in base alla discussa riforma Fornero^[20] e al Jobs Act^[21], un dipendente di un privato può subire un licenziamento sulla base delle nuove normative, mentre per un dipendente pubblico, in caso di licenziamento illegittimo, si applicherebbe ancora quanto previsto dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, pertanto, utilizzando le parole della Suprema Corte di Cassazione: “Ai rapporti di lavoro disciplinati dal d.lgs. 30/3/2001 n. 165, art. 2, non si applicano le modificazioni apportate dalla legge 28/6/2012 n. 92 all'art. 18 della legge 20/5/1970 n.300, per cui la tutela del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo intimato in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 92 del 2012 resta quella prevista dall'art. 18 della legge 300 del 1970 nel testo antecedente la riforma”^[22].

Per quanto attiene, invece alle progressioni di carriera, nel settore privato tutto è rimesso alle esigenze aziendali e alle decisioni ritenute opportune dal datore di lavoro, diversamente nelle P.A. le possibilità di fare carriera (con conseguenziale aumento dello stipendio) sono maggiori in quanto, fatte salve alcune eccezioni, le progressioni avvengono tramite procedure concorsuali (c.d. corso-concorso o tramite selezioni).

Per completezza è doveroso specificare che nell'ambito della pubblica amministrazione esistono due tipologie di progressione, quella all'interno della stessa area e quella tra aree diverse.

Nel primo caso, si procede tramite selezioni e “le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore”^[23].

Le progressioni tra diverse aree invece, avvengono tramite un concorso pubblico e sarà l'amministrazione procedente che potrà decidere se prevedere o meno riserve interne (non superiori al 50%)^[24].

2 Gli obblighi del lavoratore pubblico e il Codice di comportamento

Lavorare nella Pubblica Amministrazione implica il far parte del sistema che gestisce la res pubblica e, al pari delle altre forme di impegno lavorativo, impone ai dipendenti una

serie di obblighi e doveri comportamentali.

A tal proposito, con il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 è stato introdotto^[25] il c.d. ‘Codice di comportamento dei dipendenti pubblici’, composto da diciassette articoli le cui disposizioni, però, sono integrate dai regolamenti^[26] adottati dalle singole amministrazioni^[27].

Nello specifico, si precisa che le disposizioni del citato Codice si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, d.lg. 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'art. 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto, ossia a tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al d.lg. 30 luglio 1999, n. 300.^[28]

Prima di approfondire il contenuto di tale Codice, è importante ricordare che la peculiarità dello stesso e ciò che lo rende equiparabile ad una vera e propria fonte normativa^[29], è il suo iter di approvazione, avvenuto tramite decreto del Presidente della Repubblica, previa delibera del Consiglio dei Ministri, come previsto per i regolamenti governativi ex art. 17 della Legge n. 400/1988.

Il DPR n. 62/2013 dispone in merito ai doveri comportamentali dei dipendenti pubblici per garantire che l'amministrazione pubblica possa assicurare una determinata qualità per i servizi offerti, sia in grado di prevenire fenomeni di corruzione o simili e, allo stesso tempo, siano osservati i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico^[30].

A tali statuizioni seguono quelle relative all'eventuale regime sanzionatorio, ovvero in caso di violazione delle norme ivi previste si procederà all'apertura di un procedimento disciplinare^[31] al termine del quale verrà applicata una sanzione compatibile con la gravità della condotta in esame e con la natura del pregiudizio anche all'immagine cagionato al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza, e tali violazioni potranno essere punite anche in sede civile, penale, contabile o amministrativa a seconda della loro entità.

Sorge spontaneo chiedersi chi è deputato al compito di controllare il rispetto da parte dei

dipendenti di tale normativa, saranno infatti i dirigenti, le apposite strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina a dover monitorare l'operato e la condotta dei dipendenti.

Le P.A. inoltre, sono obbligate, periodicamente, ad organizzare corsi e attività di formazione adibite a garantire ai propri dipendenti la conoscenza e il rispetto del codice di comportamento.

Per dovere di completezza, è opportuno citare alcune delle norme più importanti contenute nella normativa in esame.

Il dipendente deve agire nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione relativamente all'utilizzo delle attrezzature a lui date in dotazione, riferendosi con tale divieto anche all'accesso ai servizi telematici e di comunicazione. Per quanto attiene, inoltre, ai mezzi di trasporto messi a disposizione del dipendente, lo stesso potrà usufruirne solo ed esclusivamente per motivi di ufficio. Il dipendente è obbligato ad astenersi qualora una decisione o un'attività che lo coinvolge possa creare anche potenzialmente un conflitto di interesse patrimoniale e non come quelli "derivanti dall'intento di assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici". Di conseguenza il dipendente dovrà comunicare a chi di dovere, la sua eventuale appartenenza ad associazioni o organizzazioni con fini potenzialmente in conflitto con l'attività lavorativa da svolgere (esclusi i sindacati o i partiti politici). Ai fini di garantire il rispetto del principio di trasparenza delle P.A., i processi decisionali devono consentire il reperimento dell'iter decisionale sul quale si basano attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità. Il dipendente è obbligato a lavorare le pratiche a lui assegnate rispettando l'ordine cronologico di arrivo delle stesse, salvo esigenze di servizio e non rifiutare di svolgere attività alle quali è tenuto, senza idonea motivazione. Tra i più importanti, non può non essere citato il divieto per il dipendente pubblico di chiedere, sollecitare o di accettare, per sé o per altri e a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, fatti salvi quelli d'uso e di modico valore non superiore, in via orientativa, a Euro 150,00^[32]. Eventuali regali ricevuti vanno messi a disposizione dell'Amministrazione e destinati a fini istituzionali.

2.1 Procedimento disciplinare ai dipendenti pubblici, cos'è e come funziona

Come esaminato nel paragrafo precedente, la condotta del dipendente non conforme ai principi di lealtà, trasparenza e fedeltà alla Nazione^[33], possono esporlo a procedimenti disciplinari o addirittura giudiziari.

La normativa di riferimento è soggetta da diversi anni a continue modifiche^[34], in quanto il legislatore di volta in volta si ripropone di snellire e semplificare i procedimenti.

Norma emblematica e particolarmente incisiva è quella contenuta nell'art. 17 della c.d. legge Madia^[35], nella quale si rende palese l'intento del legislatore che con l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare del dipendente pubblico vuole rendere certa e concreta la previsione dell'azione disciplinare.

Una serie di circostanze ed eventi, che per molto tempo hanno occupato le prime pagine della cronaca (caso dei c.d. furbetti del cartellino), hanno indotto il legislatore ad intervenire nuovamente, con una disciplina maggiormente incisiva, rifluita nel decreto legislativo n. 116/2016.

Le disposizioni ivi contenute includono nel loro ambito applicativo, svariate tipologie di possibili comportamenti illeciti, soprattutto quelle relative alle false attestazioni di presenza a lavoro, prevedendo una serie di strumenti repressivi, come la sospensione cautelare (art. 55 quater) nei casi in cui il dipendente falsifichi l'attestazione della sua presenza accertata in flagranza o tramite sistemi di sorveglianza e registrazione di accessi e presenze oppure un procedimento disciplinare accelerato e una specifica responsabilità per danni all'immagine causati all'amministrazione.

A seguito di tali brevi considerazioni, si riporta di seguito il disposto dell'art. 61 CCNL 12.2.2018 in materia di sanzioni disciplinari.

La violazione da parte dei lavoratori degli obblighi del dipendente genera in base alla gravità delle stesse l'applicazione di diverse sanzioni, come: un semplice rimprovero verbale; un rimprovero scritto; una multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione; una sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o una sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi. Nei casi più gravi, invece, si può procedere ad un licenziamento con preavviso o senza.

L'individuazione dell'autorità competente per instaurare il procedimento de quo e ad irrogare la sanzione avviene secondo le previsioni contenute nell'art. 55-bis del d. lgs. n. 165/2001, ad esempio per il rimprovero verbale sarà competente il responsabile della struttura presso la quale presta servizio il dipendente, avendo cura di annotare la stessa nel fascicolo personale.

In seguito, ai fini di garantire il principio di certezza del diritto, vengono tracciati i criteri

generali attraverso i quali vengono inflitte le sanzioni di cui sopra, appunto nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità^[36]. Gli stessi sono: l'intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento; la rilevanza degli obblighi violati; la responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente; il grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi; sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti e il concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Brevemente, la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto e la multa di importo pari alle quattro ore di retribuzione si applica quando: vi è stata inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001; il dipendente ha assunto una condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi; una condotta negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza; mancata osservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi e in altri svariati casi di violazioni considerabili 'lievi'.

Invece, la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica in casi di recidiva delle condotte precedentemente elencate o in casi, ad esempio di assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso.

In casi particolarmente gravi, si può applicare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, come nel caso di occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati o al verificarsi di comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione, sia negli ambienti di lavoro che con gli utenti.

Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica con preavviso al verificarsi di eventi ricompresi nell'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies del d.lgs. n. 165/ 2001; nei casi di recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi

precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione; o al verificarsi recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità oppure, tra gli altri motivi, in caso di condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

Il licenziamento^[37] senza preavviso, invece, potrà scattare per commissione di gravi reati, per condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità o, tra gli altri motivi, per commissione in genere anche nei confronti di terzi di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro^[38].

3. Il caso dei c.d. “furbetti del cartellino”, non è consentito sostenere a posteriori che erano pause per terminalisti o permessi 104

Recentemente la cronaca ha etichettato la condotta illecita di diversi dipendenti pubblici, perpetrata per anni in tutto il territorio della penisola come il fenomeno dei “furbetti del cartellino”. Nello specifico, a rigor di cronaca, era ormai consolidata nelle pubbliche amministrazioni la prassi di marcare la propria presenza – e spesso anche quella di colleghi - presso i luoghi di lavoro e dedicarsi poi ad attività personali che esulavano completamente dalle proprie mansioni lavorative (n.d.r.).

A seguito di moltissimi giudizi pendenti dinanzi a giudici di merito, la Cassazione^[39] ha ritenuto opportuno prendere posizione in merito al fenomeno anzidetto, nello specifico in materia dei permessi garantiti dalla legge 204/1992^[40] e delle pause intermedie riconosciute ai terminalisti.

Alla base di tale pronuncia vi è un ricorso avverso una sentenza della Corte di Appello che, confermava la colpevolezza degli imputati, dei dipendenti pubblici che si erano allontanati dal luogo di lavoro senza che ciò risultasse dal foglio delle presenze, per il reato di truffa aggravata ai danni dello Stato.

Nei primi due gradi di giudizio, la difesa degli imputati sosteneva fermamente che

l'allontanamento non registrato degli stessi dal luogo di lavoro, fosse giustificabile alla luce dei permessi consentiti dalla L. n. 104/1992 in alcuni casi, e in altri dalle pause intermedie riconosciute ai c.d. terminalisti. Pertanto, tali allontanamenti non potevano integrare alcuna fattispecie delittuosa.

La Corte di Cassazione, invece, ha ritenuto che l'assenza di una registrazione relativa alle uscite nella giornata lavorativa, per le quali non risulta esservi alcuna giustificazione o autorizzazione è sufficiente a ritenere integrata la violazione contestata dall'accusa, considerando che nelle ipotesi di pause intermedie riconosciute ai c.d. terminalisti e nei casi di permessi di cui alla legge 104/92, tali ipotesi non legittimano il dipendente ad allontanarsi dal luogo di lavoro senza far risultare la circostanza^[41].

Nello specifico, nel giudizio di appello, la Corte confermava la condanna degli imputati ritenuti responsabili del reato di truffa aggravata ai danni dello Stato, sulla base di elementi e prove come ad esempio videoriprese e l'assenza di documentazione contrastante con le risultanze del registro presenze dei dispositivi automatici di registrazione.

Con il ricorso in Cassazione, si sosteneva che la Corte d'Appello nell'esaminare i fatti di causa non aveva tenuto conto di una serie di elementi fondamentali, ovvero, la possibilità di usufruire di una pausa di quindici minuti ogni due ore per i "terminalisti", del fatto che i dipendenti avevano usufruito solo parzialmente del beneficio, loro riconosciuto, dalla legge 104/92, dal fatto che tra loro c'era chi doveva svolgere servizi esterni e, infine, dal fatto che alcuni dei lavoratori dovevano sottoporsi alle visite mediche in alcuni dei giorni in cui risultavano essersi allontanati immotivatamente dal luogo di lavoro.

Non aderendo a tali tesi difensive, i Giudici della S.C. rilevano che dall'istruttoria svolta nei primi due gradi di giudizio emerge chiaramente l'esistenza di apposite normative adibite ad imporre forme di registrazione delle entrate e delle uscite, concedendo, tra l'altro, la possibilità di indicare, nel momento stesso della registrazione, diversi motivi giustificativi di eventuali uscite. La Cassazione rigettava il ricorso proprio perché alle uscite effettuate, non corrispondeva alcuna autorizzazione né disposizione legittimante^[42].

3.1 Il reato di truffa ai danni dello Stato

In chiusura, è doveroso un breve approfondimento sul reato ascritto ai dipendenti pubblici al verificarsi di situazioni simili a quelle descritte nella sentenza appena commentata.

L'art. 640 codice penale^[43] disciplina il reato di "truffa", prevedendo anche tre circostanze

aggravanti speciali e ad effetto speciale; in via generale è perseguibile per truffa chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno.

La disposizione in esame è adibita, quindi a tutelare il patrimonio dello Stato e pertanto a punire una lesione dell'interesse pubblicistico e il mancato rispetto dei doveri di lealtà, correttezza e buon andamento della pubblica amministrazione.

Come anticipato, sono previste circostanze aggravanti; quella di nostro interesse è disciplinata nel secondo comma ove è indicato il reato di truffa ai danni di un soggetto pubblico, di maggiore gravità proprio considerato il disvalore connesso all'offesa arrecata allo Stato o ad altro ente pubblico^[44]. Tale aggravante, secondo la giurisprudenza^[45], oggi ha un ruolo di minor rilievo applicativo grazie all'introduzione della nuova figura ex art. 640 bis c.p.^[46].

Una copiosa giurisprudenza sostiene che il reato di truffa aggravata ai danni dello Stato ex art. 640, comma 2, c.p., integri l'ipotesi di assenteismo dal luogo di lavoro del dipendente pubblico, ovvero quella in cui il lavoratore induce in errore, mediante artifici o raggiri, l'Ente presso il quale lavora in relazione alla sua presenza sul luogo stesso di lavoro.

Nello specifico, il reato in esame è posto in essere dal dipendente che si registra tramite i sistemi automatici mentre, in realtà, si dedica a diverse attività al di fuori dell'ufficio^[47], oppure il dipendente che non segnala la sua assenza, allontanandosi dal luogo di lavoro senza autorizzazioni o motivi legittimanti^[48].

Note e riferimenti bibliografici

[1] Art. 18, comma 1, del CCNL del 16 maggio 1995:

“1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

Partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

Lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado: giorni tre per

evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari, debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5.

Nel successivo biennio, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi giorni trenta annuali di permesso retribuito.

8. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché il trattamento economico accessorio, come determinato ai sensi dell' art. 34.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.”

[2] Sul punto, v. Raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi Aran, dic. 2016: In via generale, ai dipendenti con contratto di lavoro a termine si applica il medesimo

trattamento economico e normativo previsto per il personale a tempo indeterminato anche se, per quanto riguarda le assenze, l'art. 19 del CCNL del 16 maggio 2001 riporta alcune precisazioni al fine di prevedere, per alcuni istituti, una disciplina adeguata alla temporaneità del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda i permessi per lutto, invece, il medesimo art. 19, al comma 11, lett. e) specifica che si applica ai lavoratori con contratto a termine la disciplina di cui all'art. 12 dello stesso CCNL del 16 maggio 2001, che è quella prevista anche per il personale a tempo indeterminato.

[3] Ex artt. artt. 76 e 78 codice civile.

[4] Un'interpretazione orientata al rispetto del principio del buon senso delle parti, rende evidente che, come stabilito dalla L. n. 53/2000 e del regolamento attuativo D.M. n. 278 del 2000, tali particolari fattispecie, peraltro non direttamente applicabili al settore pubblico, prevedono la fruizione di tali permessi entro il periodo massimo di 7 giorni dall'evento. (in tal senso, v. Raccolte sistematiche degli orientamenti applicativi Aran, dic. 2016)

[5] Disciplina ex art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in L. n.133/2008

[6] Art. 6 del decreto legislativo 119/2011, che riordina in materia di congedi, aspettative e permessi.

[7] V. art. 4, comma 1, della legge n. 53 del 2000. Tali permessi sono stati poi regolati dal successivo decreto interministeriale n. 278 del 2000.

[8] D. L. 112/2008, convertito nella L. n. 133/2008.

[9] Raccolta sistematica degli orientamenti Aran, dic. 2016, cit. p. 4.

[10] Non essendo possibile approfondire in questa sede la vasta materia dei permessi e congedi, si rinvia, per gli aspetti tecnici alla Circolare INPS n.139 del 17 luglio 2015 e per quello teorico a: Costantini S., Contrattazione collettiva nazionale e conciliazione fra lavoro e vita familiare: un rapporto difficile, Lavoro e diritto no. 1, pp. 121 a 142, Il Mulino, 2009; Torelli F., La difficile condivisione del lavoro di cura. Spunti sui congedi parentali, Lavoro e diritto no. 3, pp. 455-472, 2010.

Società Editrice Il Mulino ; 2010

[11] Circolare n. 7/2008 Dipartimento della Funzione Pubblica. La stessa fornisce chiarimenti in merito al disposto dell'art. 71 D.L. n. 112/08.

[12] Art. 18, comma 5 del CCNL del 12.6.2003

[13] Qualora dovesse verificarsi un caso di interruzione della gravidanza, la lavoratrice potrà immediatamente tornare al suo lavoro, dandone preavviso di almeno dieci giorni, purché venga presentato un certificato medico attestante lo stato di salute e idoneità al lavoro.

[14] Va precisato che tale congedo è usufruibile dal padre dal momento della nascita dei figli, mentre dalla madre solo una volta terminato il congedo per maternità.

[15] La normativa è racchiusa nel Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

[16] Mutilati e invalidi civili almeno al 50%.

[17] Per un approfondimento v. Cerese F.P., I dipendenti pubblici: profilo socio-statistico dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche in Italia, Battaglia, il Mulino; 1994;

[18] Art. 97 Costituzione

[19] Art. 1:

“1. Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di: a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici; b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica; c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2. Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

3. Le disposizioni del presente decreto costituiscono principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117 della Costituzione. Le Regioni a statuto ordinario si attengono ad esse tenendo conto delle peculiarità dei rispettivi ordinamenti. I principi desumibili dall'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall'articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni ed integrazioni, costituiscono altresì, per le Regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano, norme fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica.”

[20] Art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, intitolato "Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici".

[21] V. Carinci M.T., Tursi A., Jobs act : il contratto a tutele crescenti, Giappichelli, Torino, 2015; Basilico M, Di Paola L., Il licenziamento : dalla legge Fornero al Jobs Act, Milano, Giuffrè, 2016.

[22] Cass., Sez. lavoro, sent. n. 11868 del 9 giugno 2016

[23] Art. 23 Dlgs. n. 150/2009

[24] Art. 52, D. Lgs. 165/2001: “le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l’amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso”.

[25] A norma dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001

[26] Ex art. 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001

[27] Il Codice di cui si discute è da considerarsi come un aggiornamento della precedente normativa (DM n. 84 del 10 aprile 2001).

[28] Art. 1 DPR 62/2013

[29] v. Benussi, I delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, in Trattato di diritto penale. Parte speciale, a cura di Marinucci e Dolcini, II ed., Padova, 2013, p. 277 ss.

[30] Art. 3 DPR 62/2013

[31] Il d. lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, ha apportato una serie di innovazioni in materia di sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare, nonché in materia di rapporti con il procedimento penale ora previsti ex artt. 55 a 55octies del d.lgs. n. 165 del 2001.

[32] I codici adottati dalle singole Amministrazioni potranno introdurre criteri ancora più stringenti prevedendo, infatti, limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di ricevere alcuna forma di regalie.

[33] “1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.” (art. 60 CCNL 12.2.2018)

[34] Come quelle apportate dal d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 agli artt.55-55 sexies del d.lgs. 165/2001 e d. lgs.

n.150/2009. Più recentemente v. legge 124/2015.

[35] (Modifiche all'articolo 55-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

All'articolo 55-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

il comma 1 è sostituito dal seguente: “1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell’amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l’applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all’entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l’applicazione di una più grave sanzione disciplinare.”;

il comma 3 è sostituito dal seguente: “3. Il mancato esercizio o la decadenza dall’azione disciplinare, dovuti all’omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all’articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell’illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l’applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all’articolo 55-quater, comma 1, lettera h), comma 3-quinquies e comma 3-sexies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all’articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell’azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell’ufficio di cui all’articolo 55-bis, comma 4.”.

[36] art. 62 CCNL 12.2.2018

[37] Cfr. al riguardo Mainardi S., “Il licenziamento disciplinare per falsa attestazione di presenza in servizio”, in GDA, n. 5, 2016

[38] Nonché per condanna, anche non passata in giudicato: per i delitti indicati dall’art. 7, comma 1, e 8 , comma 1, del d.lgs. n. 235/2012; quando alla condanna consegua comunque l’interdizione perpetua dai pubblici

uffici; per i delitti previsti dall’art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001 n. 97; per gravi delitti commessi in servizio.

[39] Cass., sent. n. 33868 del 25.07.19, in tal senso già: Cass. pen. sez. II, 23 gennaio 2019, n. 3262

[40] Legge del 5 febbraio 1992, n. 104, rubricata legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone diversamente abili è una legge della

Repubblica Italiana che tutela i diritti delle persone con disabilità.

Pubblicata in G.U. n. 39 del 17 febbraio 1992, modificata dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53, dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 24), dal decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 ed infine dal Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 66.

[41] Cassazione penale, sezione II, sentenza 25 luglio 2019, n. 33868

[42] Cass., n. 33868/2019

[43] “Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da cinquantuno euro a milletrentadue euro.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da trecentonove euro a millecinquecentoquarantanove euro:

1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorità;

2-bis) se il fatto è commesso in presenza della circostanza di cui all'articolo 61, numero 5).

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o la circostanza aggravante prevista dall'articolo 61, primo comma, numero 7.”

[44] In un caso di truffa aggravata ai danni di Poste Italiane S.p.A. commessa da alcuni dipendenti, il cui cartellino elettronico veniva timbrato da un collega per farli risultare presenti quando in realtà non si trovavano sul luogo di lavoro, la Cassazione ha ritenuto sussistente la circostanza aggravante dell'abuso di prestazione d'opera, mentre ha escluso la circostanza attenuante del danno patrimoniale di speciale tenuità ritenendo grave la lesione del rapporto fiduciario. (Cass. pen. sez. VI, 4/6/2013, n. 30177).

[45] Si indicano, a titolo esemplificativo, una serie di pronunce della Cassazione che rendono evidente la tendenza giurisprudenziale a ricondurre al disposto di cui al co. 2, n. 1, dell'art. 640, piuttosto che all'art. 640 bis, fattispecie di truffa che si ritenevano estranee, rispetto all'oggetto, alla norma da ultimo richiamata (Cass. pen. sez. II, 15/9/2006; Cass. pen. sez. II, 6/07/2006; Cass. pen. sez. II, 10/2/2006).

[46] “La pena è della reclusione da due a sette anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee”

[47] Cass. pen. sez. V, 11/6/2008

[48] Cass. pen. sez. V, 23/9/1996; Cass. pen. sez. II, 17/1/2013, n. 5837; Cass. pen. sez. II, 3/5/2011, n. 17096
