

**Personale** – Falsa attestazione della presenza in servizio del dipendente tramite condotta del collega che consente o agevola la condotta fraudolenta — Licenziamento – Legittimità – Riconducibilità all'art. 55 *quater* comma 1 lett. a) D.Lgs. 165/2001 – Sussiste – Responsabilità anche di chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta – Sussiste.

**Corte di Appello di Napoli 5.11.2018 n. 6171 – Pres. Rossi – Rel. Amarelli – A.A. ( Avv.ti Farina, Esposito) – INPS ( Avv.ti Di Maio, Tellone).**

*È legittimo il licenziamento del dipendente che, con l'utilizzo abusivo della timbratura ad opera dei colleghi, attesta falsamente la propria presenza in servizio in quanto riconducibile alla previsione dell'art. 55 *quater* comma 1 lett. a) del D.Lgs. 165/2001 che punisce con detta sanzione "la falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente".*

*Della condotta fraudolenta risponde anche chi l'abbia agevolata con la propria condotta attiva o omissiva.*

FATTO e DIRITTO - Con ricorso depositato in data 3.8.2017 presso il Tribunale di Nola in funzione di giudice del lavoro A.A. propose opposizione avverso l'ordinanza emessa in data 10.7.2017 con cui era stato rigettato il ricorso dalla stessa proposto, ai sensi dell'art.1 comma 47 legge n. 92/2012, per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento per giusta causa irrogata dall'Inps con lettera in data 14.10.2016, invocando la condanna dell'Istituto alla reintegra nel posto di lavoro con le conseguenti statuizioni economiche (risarcimento del danno commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento a quello della reintegra); il tutto oltre accessori e con vittoria di spese di lite.

A fondamento dell'opposizione la ricorrente - riproposte le censure già sollevate nella fase sommaria - dedusse l'erronea ricostruzione di alcuni episodi in contestazione da parte del primo Giudice, con particolare riguardo alla ascrivibilità di talune timbrature eseguite in favore del collega R.; contestò la valutazione della gravità degli episodi contestati ai fini del giudizio di proporzionalità, lamentando anche la disparità di trattamento rispetto a colleghi riconosciuti responsabili di analoghe violazioni ma puniti con sanzione conservativa.

L'Inps si costituì in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso e la conferma del provvedimento emesso dal primo giudice.

Con sentenza n. 1142 pubblicata il 29 maggio 2018, il Giudice rigettò l'opposizione, regolando secondo soccombenza le spese di giudizio.

Avverso tale statuizione, con ricorso depositato il 28 giugno 2018, ha proposto reclamo la lavoratrice reiterando le argomentazioni svolte nella fase di opposizione con riguardo all'inadeguatezza del materiale vagliato dal Giudice ai fini della prova della giusta causa, alla sproporzione della sanzione ed alla disparità di trattamento. Ha concluso per l'accoglimento del ricorso, in riforma della sentenza reclamata.

L'Inps si è costituito in giudizio ed ha contestato, sulla base di articolate argomentazioni, la fondatezza del reclamo, di cui ha chiesto il rigetto, con vittoria di spese.

All'odierna udienza la causa è stata trattenuta in decisione.

Il reclamo è infondato.

In via preliminare occorre evidenziare che, essendo la causa in questione assoggettata, sotto il profilo del rito, alle previsioni dell'art. 1, comma 48 e ss., della legge n. 92/2012 (c.d. rito Fornero) le modalità della decisione sono quelle previste dal comma 60 (che interessa in maniera specifica il reclamo dinanzi alla Corte d'Appello). "La sentenza, completa di motivazione, deve essere depositata in cancelleria entro dieci giorni dall'udienza di discussione", non essendo prevista la lettura del dispositivo. Trattandosi, inoltre, di licenziamento irrogato dopo la data del 18 luglio 2012, ossia dopo l'entrata in vigore delle modifiche introdotte dall'art.1 L. 92/2012, lo stesso soggiace alla disciplina del novellato art. 18 stat. lav..

Alla disamina dei motivi di reclamo è opportuno premettere che il licenziamento disciplinare per cui è causa, come è pacifico, è stato irrogato con lettera raccomandata del 14.10.2016 per i fatti contestati il precedente 12.7.2016, sulla base degli esiti delle indagini svolte su delega dell'Autorità giudiziaria dalla Guardia di finanza di Ottaviano che avevano fatto emergere irregolarità nello svolgimento dell'orario di

servizio e nelle modalità di attestazione della presenza dei dipendenti presso l'Agenzia INPS di San Giuseppe Vesuviano.

La A. era stata coinvolta nelle indagini insieme ad altri 6 colleghi; i fatti erano stati accertati nel periodo dal 14.12.2015 al 7.1.2016 mediante tre telecamere - una apposta proprio in corrispondenza dell'apparecchio rilevatore delle presenze in uso al personale, la seconda in direzione del corridoio di ingresso ed uscita, la terza all'esterno dell'edificio - rivolta verso l'ingresso dello stesso. Le violazioni contestate sono collocate nei giorni del 17-18-24-29 dicembre e del 4-5-7 gennaio 2016 quando la A. ha timbrato anche per il collega R. (e per il 24 dicembre anche A. M.), consentendo così la falsa attestazione della presenza in ufficio. Era emerso inoltre che il 24.12 la A. aveva consegnato il suo tesserino alla collega D'A. per l'utilizzo in entrata al fine di attestare falsamente l'accesso in ufficio alle ore 7.32 piuttosto che alle 7.40 e che la stessa si era avvalsa dello stesso sistema e della collaborazione del R. R. per attestare falsamente l'uscita dall'ufficio alle 15.18 del 5 gennaio, sebbene se ne fosse allontanata già alle 14.07.

Questi fatti, oggetto della richiesta di rinvio a giudizio, hanno comportato l'applicazione, da parte del GIP di Nola, della misura cautelare della sospensione dal servizio per mesi sei, sul rilievo della rilevanza penale della consegna del proprio *badge* ad altro soggetto, trattandosi di condotta fraudolenta per ottenere il risultato di attestare falsamente la presenza in servizio.

L'Istituto ha ritenuto la gravità della condotta, per aver la A. ingenerato nell'Amministrazione l'erroneo convincimento del regolare adempimento della prestazione lavorativa (propria e dei colleghi A. e R.) e del relativo diritto alla retribuzione; le modalità fraudolente, l'abuso della posizione di pubblico dipendente, il danno economico e quello all'immagine sono stati posti a base della motivazione del recesso.

Tanto premesso in fatto, deve osservarsi che il Supremo Collegio (C. Cass. L. 25750/2016) cassando una sentenza di questa Corte ha chiarito che *"Ai sensi dell'art. 55 quater c. 1 lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 2001 la registrazione effettuata attraverso l'utilizzo del sistema di rilevazione della presenza sul luogo di lavoro è corretta e non falsa solo se nell'intervallo compreso tra le timbrature in entrata ed in uscita il lavoratore è effettivamente presente in ufficio, mentre è falsa e fraudolentemente attestata nei casi in cui miri a far emergere, in contrasto con il vero, che il lavoratore è presente in ufficio dal momento della timbratura in entrata a quello della timbratura in uscita"; "La fattispecie disciplinare di cui all'art. 55 quater c. 1 lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 2001 si realizza non solo nel caso di alterazione/manomissione del sistema, ma in tutti i casi in cui la timbratura, o altro sistema di registrazione della presenza in ufficio, miri a far risultare falsamente che il lavoratore è rimasto in ufficio durante l'intervallo temporale compreso tra le timbrature/registrazioni in entrata ed in uscita"*.

Nella presente vicenda ricorre la falsa attestazione della presenza in servizio che, appunto, deve essere stata ottenuta *mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente*.

Con il primo motivo la reclamante si è lamentata del fatto che il Giudice avrebbe esonerato il datore di lavoro da ogni onere probatorio, fondando la prova dei fatti sull'ordinanza cautelare del GIP e sugli atti investigativi in essa richiamati, senza procedere all'acquisizione degli stessi per un'autonoma disamina e non ammettendo ulteriori mezzi istruttori. Ha ritenuto non pertinenti i richiami alla giurisprudenza anche in punto di fede privilegiata da cui sono assistiti gli atti degli ufficiali di P.G..

Rileva il collegio che, prima ancora di valutare l'ammissibilità del ricorso agli atti di indagine penale, debba vagliarsi la condotta tenuta dall'A. dopo la contestazione disciplinare nonché la progressiva modifica della versione dei fatti dalla stessa fornita nelle successive occasioni (prima difesa nel corso del procedimento disciplinare, dichiarazioni rese nella sede giudiziale).

A prescindere dagli sviluppi del giudizio penale, deve osservarsi che, nella presente vicenda relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, la dipendente, a fronte della puntuale contestazione disciplinare, aveva inizialmente assunto un contegno di integrale ammissione ("ammette e riconosce gli addebiti": v. memoria del 3.10.2016 - doc. 3.2 in produz. reclamante). Aveva precisato - con riguardo all'episodio del 24 dicembre - di aver consumato un caffè al bar con la collega D'A., di aver consegnato alla stessa i propri effetti personali e di essersi recata a parcheggiare l'auto: in questo breve intervallo temporale la collega aveva timbrato anche per lei. Per l'episodio del 5 gennaio la ricorrente "riconosce la propria responsabilità", per "aver agito...con leggerezza" di fronte ad un'esigenza familiare sopravvenuta che le avrebbe consentito di allontanarsi dall'Ufficio mediante richiesta di autorizzazione; ella ha ammesso di aver dimenticato, nella fretta, il portadocumenti sulla scrivania e di aver chiamato il R. per chiedergli di timbrare il *badge* "immediatamente", mentre questi vi aveva provveduto circa un'ora dopo.

Con riguardo agli episodi di timbratura del cartellino del R., la A. aveva del pari ammesso tutti i fatti, senza distinzione alcuna tra gli episodi contestati, dichiarando di essersi resa disponibile solo per la consapevolezza delle precarie condizioni di salute della moglie di costui, confermando implicitamente di

essere a conoscenza del fatto che il collega non era in servizio, neppure impegnato in mansioni esterne all'Ufficio di appartenenza. La tesi peraltro collima con quanto dichiarato dal R. nel procedimento sommario instaurato dallo stesso avverso il licenziamento disposto nei suoi confronti (v. decreto di rigetto n. 15255/2017 del Giudice del lavoro di Nola, pag. 5, in produz. INPS) in merito agli allontanamenti dall'ufficio per esigenze di salute della moglie ed alla "superficialità" con cui aveva consegnato il cartellino ai colleghi per la timbratura. Pertanto appare superfluo pretendere - come fa parte reclamante - la prova a carico dell'INPS dell'assenza del R..

Gli episodi quindi, dal principio, non sono stati contestati nella loro materialità e pertanto non necessitavano di verifica ulteriore da parte dell'Istituto che ne ha valutato solo la gravità.

Nel corso del giudizio la tesi difensiva è stata parzialmente modificata. In contraddizione con la suddetta ricostruzione si pongono le dichiarazioni rese dal procuratore speciale della ricorrente che ha ricondotto gli episodi di timbratura in favore del R. ad una dimenticanza ovvero all'allontanamento di costui per eseguire servizi esterni cui era preposto ed ha cercato di escludere la responsabilità della A. per gli episodi del 24.12 e del 5.1.

Ad avviso del collegio questo mutamento non incide sull'accertamento dei fatti né induce a ritenere necessaria un'attività istruttoria. Invero le dichiarazioni rese nell'immediatezza, nel corso del procedimento disciplinare (ribadite ancora nel ricorso introduttivo della fase sommaria nel quale i fatti, non contestati, sono stati ascritti a leggerezza e superficialità) sono puntuali e coerenti, riguardano con specificità i singoli episodi contestati di cui la A. aveva ancora un ricordo nitido, data la contiguità temporale degli eventi. La ricorrente, nel momento in cui le ha rese, era assistita da un legale (che ne ha curato la trascrizione in una memoria dell'ottobre 2016, ponderando la linea difensiva) e quindi aveva ben chiaro il contenuto e lo scopo delle stesse. Pertanto esse si connotano per la genuinità e veridicità e non sono inquinate da condizionamenti esterni né inficiate da valutazioni di utilità di modo che, ad avviso del collegio, sono dotate di piena attendibilità e per queste ragioni sono da privilegiare nel raffronto con le dichiarazioni successivamente rese nella sede giudiziale tramite il procuratore speciale (v. copia del verbale della fase sommaria in produz. INPS, contenente una parziale ritrattazione dei fatti).

A queste dichiarazioni si affiancano gli esiti del procedimento penale; al riguardo, non sono in contestazione i dati emersi dalle riprese video effettuate dalla P.G., atteso che la parte reclamante deduce la mancata prova della sincronizzazione delle telecamere con il marcatempo e della detenzione di cartellini altrui. La circostanza appare irrilevante, avendo la ricorrente ammesso di aver utilizzato l'altrui cartellino e di aver consentito l'uso del proprio da parte di altri; anche la parziale ritrattazione non intacca il nucleo fondamentale delle contestazioni ma incide sulle modalità di svolgimento dei singoli episodi e sulla relativa giustificazione. L'asserito difetto di sincronizzazione, ove dimostrato, inciderebbe sulla precisa quantificazione della durata dell'assenza dall'ufficio fraudolentemente occultata.

Non si ravvisano quindi né la violazione del diritto di difesa né la necessità di ulteriore istruttoria; il richiamo agli esiti del giudizio penale non è affatto indispensabile né costituisce la fonte esclusiva di prova.

Così ricostruiti i fatti, deve affermarsi la legittimità del licenziamento impugnato in quanto riconducibile alla previsione dell'art. 55 *quater* comma 1 lett. a) del D. Lgs. n. 165 del 2001; il comportamento contestato è sussumibile entro la fattispecie astratta prevista dalla disposizione sopra richiamata, nella parte in cui punisce con il licenziamento la "falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente". Sebbene l'originario testo del citato art. 55 *quater* non contenesse la previsione della condotta del dipendente che consentiva o agevolava la falsa attestazione della presenza in servizio del collega che la Suprema Corte ha reputato "*che utili elementi a conforto della innanzi esposta ricostruzione della condotta tipizzata dal legislatore nella lett. a) del comma 1 dell'art. 55 quater possono desumersi dall' art. 3 comma 1 del D.Lgs. n. 116 del 2016. Tale norma ha introdotto nell'art. 55 quater il comma 1 bis che dispone "costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta". 13. È certo innegabile che l'intervento additivo, sicuramente non qualificabile come fonte di interpretazione autentica, non ha efficacia retroattiva; è, nondimeno, indiscutibile la potestà del legislatore di produrre norme aventi finalità chiarificatrici, idonee, sia pure senza vincolare per il passato, ad orientare l'interprete nella lettura di norme preesistenti, in applicazione del principio di unità ed organicità dell'ordinamento giuridico (Cass. SSUU n.18353/2014; Cass.22552/2016)" (cfr. in motivazione C.Cass. L. 25750/2016 già sopra citata).*

Con l'utilizzo abusivo della "timbratura" - tramite A. e R. - è risultata attestata falsamente, con

l'elusione del sistema di rilevamento, una circostanza non vera e cioè la presenza in servizio della D'A. il 24.12 ed il 5.1.2016. L'allontanamento dal luogo di lavoro senza far risultare, mediante timbratura del cartellino o della scheda magnetica, i periodi di assenza economicamente apprezzabili è oggettivamente idoneo ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza in ufficio ed è penalmente rilevante ai sensi del comma 1 dell'art. 55 *quinquies* del D.Lgs. n. 165 del 2001. Analogamente può argomentarsi con riferimento alle timbrature eseguite dalla ricorrente nell'interesse dei colleghi, sì da farne risultare falsamente la presenza.

Né può giovare alla ricorrente la flessibilità dell'orario di lavoro che, anzi, non dovrebbe comportare il ricorso a false timbrature non essendoci rigidità in accesso né in uscita, ma facoltà di recuperare eventuali ritardi. Non vi era dunque alcuna necessità di chiedere ad altri di utilizzare il proprio *badge*, se non quella di ridurre il tempo di presenza in ufficio e conservare intatta la retribuzione, piuttosto che effettuare i recuperi di orario.

Con riguardo alle ulteriori censure in punto di adeguatezza della sanzione, la Suprema Corte ha *"precisato che rimane fermo il principio secondo cui la valutazione della proporzionalità è coessenziale all'applicazione dell'art. 54 quater lett. a) del D.Lgs. 165/2001, dovendo escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari e permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato (Cass. 17259/2016, 17335/2016, 11639/2016, 10842/2016, 1315/2016, 24796/2010, 26329/2008; Cort. Costit. 971/1988, 239/1996, 286/1999). 16. I principi sopra richiamati sono stati affermati anche con riguardo all'art. 55 quater (Cass. 17259/2016, 1351/2016), sul rilievo che l'art. 2106 c.c. risulta oggetto di espresso richiamo da parte dell'art. 55 comma 2 e sul rilievo che alla giusta causa ed al giustificato motivo fa riferimento il comma 1 dell'art. 55 quater"*.

Ad avviso del collegio sussiste la proporzionalità tra i fatti contestati e la sanzione irrogata alla luce della finalità della norma che, per arginare il fenomeno dell'assenteismo, ha previsto di sanzionare le condotte fraudolente poste in essere dai pubblici dipendenti allo scopo.

Nella specie, la lavoratrice ha utilizzato artifici o raggiri per far risultare falsamente la propria presenza ovvero quella dei colleghi, incidendo sulla osservanza degli obblighi (in particolare di presenza e rispetto degli orari di lavoro) scaturenti dal rapporto. La fattispecie si connota per la gravità dei numerosi episodi reiterati nel periodo oggetto di indagini: sebbene si tratti di un breve arco temporale, appare significativo il fatto che le false timbrature si siano verificate con un'apprezzabile frequenza sì da farne ritenere la sistematicità ed abitualità e per escluderne, di contro, l'eccezionalità e occasionalità. E i fatti sono tanto più gravi se si considera che sono intervenuti proprio quando l'Istituto, come è pacifico, con nota del 9.11.2015, aveva richiamato tutti i dipendenti al rigoroso rispetto delle disposizioni in materia di attestazione delle presenze e che il Regolamento di disciplina prevede espressamente all'art. 1 comma 3 lett. e) l'obbligo per i dipendenti di "rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro, senza l'autorizzazione del dirigente responsabile".

Con riguardo all'episodio del 24 dicembre, appare inverosimile la giustificazione offerta nel corso del procedimento disciplinare, fondata sulla tesi della spontanea iniziativa della collega che avrebbe estratto il tesserino della D'A. dalla borsa, procedendo alla timbratura in difetto di richiesta o autorizzazione della titolare. Quanto accaduto è in palese contrasto con la tesi dell'occasionalità e conferma piuttosto l'ipotesi investigativa di una consuetudine.

Anche nell'altra ipotesi, quella in cui la D'A. asserisce di essersi allontanata frettolosamente dal lavoro il 5 gennaio dopo aver ricevuto la comunicazione di un malore della propria madre, non può escludersi la responsabilità della dipendente la quale, piuttosto che telefonare al collega R. per richiedere la falsa timbratura, avrebbe potuto chiedere a questi di avvisare il Dirigente per ottenere un permesso orario o, meglio ancora, contattare direttamente il Capo Ufficio per rendergli nota l'emergenza personale.

Con riguardo poi alla condotta serbata dalla lavoratrice in favore del R., appare anomalo che la ricorrente disponesse, in maniera pressoché costante, del *badge* di costui per provvedere alle timbrature; cosa resa possibile dal fatto che, come è pacifico, ciascuno aveva in dotazione due cartellini (uno dei quali, come nel caso del R., riposto nella scrivania del titolare in Ufficio).

Con la giustificazione addotta sin dal principio (e cioè la consapevolezza delle precarie condizioni di salute della moglie del collega), ribadita nell'atto introduttivo della fase sommaria, la ricorrente ha confermato implicitamente di essere a conoscenza del fatto che il collega non era in servizio, neppure impegnato in mansioni esterne all'Ufficio di appartenenza. La timbratura eseguita dalla A. nell'interesse del R. è stata confermata anche dal procuratore speciale che, poi, è caduto in contraddizione rispetto all'originaria ricostruzione dei fatti laddove ha ricondotto questi episodi ad una dimenticanza del R. ovvero all'allontanamento di costui per eseguire servizi esterni cui era preposto (circostanza peraltro sconfessata dai

pedinamenti della P.G. i cui esiti sono riportati nell'ordinanza cautelare del GIP). In ogni caso gli allontanamenti, se davvero dovuti a motivi di ufficio, non avrebbero dovuto comportare il ricorso a sotterfugi, essendo il R. addirittura "di fatto esonerato dalla timbratura" in tali occasioni (come dedotto nello stesso ricorso in opposizione, riprodotto nel reclamo alla pag.6) ovvero, secondo quanto più correttamente dedotto dall'IPS, tenuto a registrare con apposita procedura informatica i dati del servizio in esterno. Di tale modalità operativa la A., funzionaria di livello C3, non poteva non essere a conoscenza.

Inverosimiglianza e contraddittorietà delle ragioni addotte rendono fragile ed inattendibile la ricostruzione dei fatti da parte della ricorrente e privano di credibilità le giustificazioni.

Rileva inoltre il successivo contegno della dipendente la quale, allo scopo di giustificarsi, ha ritrattato in parte l'originaria versione dei fatti con dichiarazioni contraddittorie ed inverosimili, rendendo ancora più evidenti le ragioni dell'irrimediabile lesione del vincolo fiduciario.

A quanto sopra esposto si aggiunge la rilevanza penale del fatto, oggetto di processo ex art. 55 *quinquies* D.Lgs.165/2001 (v. atti del giudizio pendente presso il Tribunale di NOLA a carico della A. in concorso con altri colleghi in produz. INPS).

Il quadro che è emerso a carico della dipendente è rappresentativo di un comportamento gravemente ed irrimediabilmente lesivo del vincolo fiduciario, riconducibile alla nozione generale di giusta causa (oltre che alla fattispecie di cui all'art. 55 *quater* comma 1 lett. a) cit.) in quanto preclude la possibilità di potere continuare a fare affidamento sul corretto espletamento delle mansioni da parte della A.. Ella, con modalità fraudolente, si è sottratta all'adempimento dei propri doveri, al rispetto della correttezza dovuta nell'ambito del rapporto e su cui riposa la fiducia del datore di lavoro. La gravità e rilevanza della violazione è tanto più evidente in relazione alla natura delle mansioni di impiegata addetta al disbrigo di pratiche relative ad assegni per il nucleo familiare, disoccupazione agricola, legge 104, congedi straordinari e mansioni di sportello al pubblico al conseguente grado di fiducia che le stesse implicano.

Sotto il profilo soggettivo, è fuor di dubbio la volontarietà della condotta che si rinviene nel momento della consegna del cartellino da parte del titolare (che dovrebbe custodirlo per avvalersene personalmente, in via esclusiva) ad altri nella consapevolezza della possibilità di un utilizzo non conforme a leggi e regolamenti.

Né può avere rilevanza scriminante o attenuare la gravità dei fatti la sussistenza di prassi non ortodosse seguite dai dipendenti dell'Ufficio ("un *modus operandi* generalizzato ...tollerato dalla Responsabile" v. pag. 33 dell'atto di reclamo con riguardo alle timbrature eseguite nell'interesse del R.), ovvero l'accertato livello di produttività dell'Ufficio, in quanto la condotta contestata è innanzitutto lesiva dell'immagine del datore di lavoro anche per la risonanza mediatica della notizia di un fenomeno di generalizzato assenteismo (per il coinvolgimento di numerosi dipendenti nell'indagine), tale da inficiare l'affidamento dell'utenza nella serietà e professionalità dell'attività resa dall'Agenzia INPS di San Giuseppe Vesuviano. E la lesione è allarmante soprattutto se si considera la natura dell'INPS, la rilevanza nazionale dello stesso e la tipologia di attività istituzionale.

Questo profilo assorbe il danno economico (invero piuttosto tenue, come documentato dalla reclamante all'odierna udienza mediante esibizione del prospetto del recupero della retribuzione) derivante dall'indebita corresponsione del trattamento per l'intera giornata lavorativa.

La sanzione è adeguata al fatto in termini di proporzionalità mentre non incide la pur dedotta disparità di trattamento, sia perché non sono stati offerti tutti i necessari elementi per la comparazione sia perché nella specie la sanzione corrisponde ad una giusta causa e quindi non si ravvisa una discriminazione oggettiva in danno della ricorrente che ha tenuto una condotta complessa: da un lato ha agevolato i colleghi, dall'altro ha beneficiato della loro collaborazione per risultare ella stessa falsamente in servizio, inserendosi in un sistema connotato da un generalizzato uso scorretto e fraudolento del sistema di rilevazione delle presenze, anche mediante uno scambio di favori. In ogni caso risulta allegato dall'INPS che almeno altri due dipendenti coinvolti nella medesima indagine (il R. più volte citato e M. P.) sono stati licenziati senza preavviso.

Il reclamo va pertanto respinto.

Le spese del grado seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

Nella fattispecie è applicabile *ratione temporis* l'art. 1 comma 17 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 che ha modificato il D.P.R. 115/2002 (*Testo unico in materia di spese di giustizia*, inserendo all'articolo 13, dopo il comma 1-*ter*, il comma 1-*quater*), in ordine al pagamento del doppio del contributo unificato previsto per il caso in cui *l'impugnazione, anche incidentale, sia respinta integralmente o dichiarata inammissibile o improcedibile: il successivo comma 18 stabilisce infatti che le disposizioni di cui al comma 17 - riferite testualmente alle impugnazioni - si applicano ai procedimenti - evidentemente di appello - iniziati dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata della medesima legge n. 228/12 (primo gennaio*

2013). Il comma 17 riguarda quindi i casi - come quello di spese - di procedimenti pendenti a far luogo dal 31 gennaio 2013.

"In tema di contributo unificato per i gradi o i giudizi di impugnazione, ai sensi del D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, art. 13 comma 1-*quater*, inserito dalla L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 17, il giudice dell'impugnazione è vincolato, pronunciando il provvedimento che la definisce, a dare atto - senza ulteriori valutazioni decisionali - della sussistenza dei presupposti (rigetto integrale o inammissibilità o improcedibilità dell'impugnazione) per il versamento, da parte dell'impugnante soccombente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per l'impugnazione da lui proposta, a norma del medesimo art. 13, comma 1 *bis*" (C.Cass. Sez. 3, Sentenza n. 5955 del 2014 che in motivazione ha chiarito che: "in base al tenore letterale della disposizione, il rilevamento della sussistenza o meno dei presupposti per l'applicazione dell'ulteriore contributo unificato sia un atto dovuto, poiché l'obbligo di tale pagamento aggiuntivo non è collegato alla condanna alle spese, ma al fatto oggettivo - ed altrettanto oggettivamente insuscettibile di diversa valutazione - del rigetto integrale o della definizione in rito, negativa per l'impugnante, dell'impugnazione: atteggiandosi come un'automatica conseguenza sfavorevole dell'azionamento del diritto di impugnare un provvedimento in materie o per procedimenti assoggettati a contributo unificato, tutte le volte che l'impegno di risorse processuali reso necessario dall'esercizio di tale diritto non abbia avuto esito positivo per l'impugnante, essendo il provvedimento impugnato rimasto confermato o non alterato

7.3. In questo contesto, tale rilevamento non può quindi costituire un capo del provvedimento di definizione dell'impugnazione dotato di contenuto condannatorio, ne' di contenuto declaratorio comunque discendendo il rilevamento da un obbligo imposto dalla legge al giudice che definisce il giudizio" che ha quindi il "potere-dovere di rilevare la sussistenza o meno dei presupposti per l'applicazione del raddoppio del contributo unificato, cioè che l'impugnazione sia stata rigettata integralmente, ovvero dichiarata inammissibile o improcedibile"; v. in senso conforme C.Cass. Sez. 6 - 3, Ordinanza n. 10306 del 13/05/2014 - Rv. 630896). Esula dunque dalle valutazioni di competenza del giudicante il tema dell'eventuale sussistenza di condizioni (soggettive) di esenzione.

*(Omissis)*

---