

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di GIANLUCA PILLERA

Sì al licenziamento per giusta causa con timbratura fraudolenta

Una recente ordinanza conferma la legittimità del licenziamento per giusta causa in caso di utilizzo scorretto del badge aziendale da parte di un collega.

Con l'ordinanza 4.11.2024, n. 28248 la Corte di Cassazione ha ribadito un principio centrale in tema di rapporti di lavoro e tutela della fiducia.

Il caso coinvolge una dipendente che, secondo l'azienda, **avrebbe fatto timbrare il proprio badge a un collega per risultare in orario nonostante l'effettivo ritardo**. Questo comportamento è stato ritenuto una **violazione delle regole di correttezza e lealtà**, indispensabili per mantenere la fiducia reciproca all'interno del rapporto professionale. L'azienda ha contestato l'addebito e, dopo aver avviato un procedimento disciplinare, ha licenziato la dipendente per giusta causa, ritenendo che il comportamento tenuto giustificasse tale misura.

Tappe del giudizio: tribunale e Corte d'Appello - La vicenda giudiziaria è iniziata presso il Tribunale di Napoli Nord, dove il giudice ha respinto il ricorso della lavoratrice, riconoscendo l'adequatezza della sanzione disciplinare. La decisione si è basata sull'accertamento sia dell'elemento oggettivo, ossia l'ingresso in azienda avvenuto successivamente alla timbratura, sia dell'elemento soggettivo, ovvero l'intenzionalità del comportamento scorretto. La Corte d'Appello di Napoli ha confermato questa valutazione, rigettando l'impugnazione della lavoratrice. I giudici di merito hanno evidenziato come l'atto della timbratura fraudolenta sia **sufficiente per considerare compromesso il rapporto fiduciario tra lavoratore e datore**.

Ricorso per Cassazione: la difesa della lavoratrice - Non soddisfatta dell'esito nei primi 2 gradi di giudizio, la lavoratrice ha proposto ricorso per Cassazione, portando avanti varie argomentazioni, tra cui presunti errori nella procedura disciplinare e nella formulazione della lettera di contestazione. Secondo la difesa, infatti, la lettera faceva riferimento a una norma contrattuale inesistente e ciò avrebbe violato il diritto di difesa della dipendente. La lavoratrice ha inoltre sottolineato la sproporzione della sanzione, considerando che il ritardo si limitava a un'ora e che, in altre occasioni, il suo orario di servizio era stato regolare. Tuttavia, la Cassazione ha respinto queste argomentazioni, considerando la lettera di licenziamento chiara e dettagliata nella descrizione dei fatti, sufficiente a garantire i diritti di difesa della dipendente.

Decisione della Cassazione e principio di fiducia - Con il rigetto del ricorso, la Corte di Cassazione ha riaffermato l'importanza del principio di fiducia come elemento fondamentale nel rapporto di lavoro. La sentenza sottolinea che, quando il comportamento fraudolento è dimostrato, **il licenziamento è una misura proporzionata**, atta a tutelare l'integrità del rapporto professionale.

La Cassazione ha altresì chiarito che un errore formale nella citazione di una norma contrattuale non inficia la validità della sanzione, se il contenuto della lettera disciplinare permette comunque di comprendere appieno le accuse e le violazioni contestate.

In ultima analisi, la Corte ha ribadito che la valutazione dei fatti e delle prove resta compito del giudice di merito, mentre in sede di legittimità è possibile intervenire solo in presenza di motivazioni gravemente carenti, situazione che non si è verificata in questo caso.