IL BADGE PRESENZE LO TIMBRA UN ALTRO DIPENDENTE: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO

scritto da goal | 6 Agosto 2026



di Stefano Ferri*

La fattispecie odierna riguarda una tematica che, almeno nella mia esperienza, non è infrequente nelle aziende ma viene sottovalutata sia da parte datoriale che dai lavoratori.

Infatti, la Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 28248 del 4 novembre 2024, ha ribadito la legittimità di un licenziamento irrogato ad un lavoratore dipendente che aveva fatto timbrare il badge delle presenze ad un collega, con conseguente falsa e fraudolenta attestazione della sua presenza sul posto di lavoro. E si tratta, come si legge nel provvedimento, di fattispecie che integra l'ipotesi di cui all'articolo 2119 del codice civile, quindi di giusta causa.

Veniamo al fatto: la società datore di lavoro ha ritualmente contestato al lavoratore il seguente addebito: *"In data 20 giugno 2019, lei è entrata fisicamente in azienda alle ore 9,27 mentre la sua timbratura del badge elettronico è stata effettuata alle ore 8,33 da un altro collega, Sig. N. B.. Successivamente ci risulta una ulteriore timbratura alle ore 9,32"*, cui seguiva lettera di intimazione del licenziamento del 26 giugno 2019 nella quale si leggeva: "*[…] La condotta da lei tenuta integra la fattispecie di cui all'art. 10, lett. I, Sezione IV, Titolo VII CCNL di settore. Il comportamento posto in essere si sostanzia nell'inadempimento alle formalità*

prescritte dall'azienda per la rilevazione delle presenze, concretizzatasi tramite l'utilizzo fraudolento del tesserino e degli orologi marcatempo e tramite la complice collaborazione di un collega a cui Lei ha affidato il badge aziendale affinché questi facesse risultare la Sua presenza al lavoro ancora prima del Suo effettivo arrivo presso la sede aziendale. Da tale condotta risulta una profonda lesione dei doveri di correttezza cui il rapporto di lavoro deve essere improntato e che ne impedisce la prosecuzione […]".

Veniva impugnato il licenziamento ma il Tribunale di Napoli Nord rigettava le domande proposte dalla lavoratrice e, analogamente anche la Corte d'Appello di Napoli rigettava il gravame proposto dalla dipendente licenziata.

Avverso quest'ultima sentenza seguiva ricorso in Cassazione che, con l'ordinanza citata, fissava alcuni principi.

Innanzitutto, poiché era contestata dalla ricorrente un'errata indicazione della norma del contratto collettivo citata da parte datoriale, la suprema corte ha stabilito che tale errore non ha avuto alcuna rilevanza sia con riferimento ai diritti di difesa della lavoratrice che nella coerenza e logicità del ragionamento decisorio dei giudici di merito che hanno ritenuto che i fatti addebitati, comunque, integrassero una ipotesi di giusta causa ex art. 2119 del codice civile.

Al contrario, riportando un passaggio chiarissimo e decisivo della sentenza *"la Corte territoriale, con un chiaro percorso logico-giuridico dal quale è possibile enucleare la ratio decidendi della pronuncia, ha valutato, come detto, sia la sussistenza, sotto l'aspetto oggettivo e soggettivo, del fatto contestato il 20.6.2019, unico episodio posto a base del licenziamento, sia la sua rilevanza disciplinare nonché la proporzionalità della sanzione irrogata rispetto ad esso stante il carattere di grave negazione dell'elemento della fiducia che impediva la prosecuzione del rapporto, non incorrendo, pertanto, in alcun vizio motivazionale come*

denunciato.”

Si tenga infatti conto che tra le motivazioni che avevano portato al rigetto dell’impugnazione e alla conferma del provvedimento espulsivo, vi era che il Tribunale aveva ritenuto provato sia l’aspetto oggettivo di quanto formalmente addebitato da parte datoriale, quindi l’ingresso sul posto di lavoro con un ritardo di un’ora rispetto a quanto indicato dal cartellino da altri timbrato, sia il patto intercorso tra i due colleghi di un utilizzo fraudolento del badge e della timbratura effettuata da persona diversa.

Il tutto reso ancor più inaccettabile stante la notevole esperienza e la posizione di vertice della lavoratrice, assistente alla direzione aziendale, che configura un grave inadempimento degli obblighi del lavoratore per il quale è *“esclusa la configurabilità di una ipotesi per la quale era prevista l’adozione di una sanzione conservativa dalla contrattazione collettiva”.*

Viene quindi confermato dalla suprema corte il licenziamento della dipendente, monito forte della Cassazione ai lavoratori avverso comportamenti fraudolenti che ledono irreparabilmente l’elemento fiduciario che deve caratterizzare il rapporto di lavoro.

**ODCEC Reggio Emilia*