

26/10/2017

## Licenziabile chi passa il badge per il collega facendolo risultare presente nei giorni di riposo

Giampaolo Piagnerelli

Timbrare il cartellino di terzi rischia di giocare un brutto scherzo quando - a seguito della beggiatura - il collega risulti al lavoro pur essendo a riposo. La circostanza se non giustificata come mero errore costa il licenziamento senza preavviso. Lo chiarisce la Cassazione con la sentenza n. 25374/2017.

**I fatti** - La Corte si è trovata alle prese con un ricorso sollevato da due dipendenti di un'azienda pubblica di servizi che avevano eccepito come la misura fosse illegittima in quanto avevano ritenuto irregolare il metodo induttivo per censurare il comportamento. Sul punto la Corte ha spiegato che la prova per presunzioni, così come chiarito dagli [articoli 2727 e 2729 del codice civile](#), non prevede che tra il fatto noto e quello ignoto sussista un legame di assoluta ed esclusiva necessità causale e che è sufficiente che il fatto da provare sia desumibile dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile secondo un criterio di normalità. Ed è quello che si è verificato nel caso di specie. Il personale dell'Azienda timbrava a inizio e fine turno il proprio badge personale, in un apposito locale dove i cartellini erano lasciati. All'inizio di ogni mese, poi, venivano consegnate a ciascun dipendente le registrazioni relative al mese precedente perché le controllasse e provvedesse a rilevare errori o anomalie. Gli interventi eseguiti all'amministrazione sulle registrazioni venivano evidenziati con una sottolineatura che poteva essere oggetto di contestazione da parte del prestatore. Ma tutto ciò non era accaduto. E la Cassazione ha ribadito come per la fattispecie si dovesse applicare necessariamente la sanzione disciplinare del licenziamento proprio in ragione della falsa attestazione della presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza. I Supremi giudici hanno ricordato come la Corte d'appello avesse evidenziato che non potessero sussistere le circostanze attenuanti per mitigare la sanzione disciplinare del licenziamento in quanto si trattava di comportamenti ampiamente reiterati (18 volte) e attuati da diverso tempo (18 mesi).

**Il vero intento delle lavoratrici** - Era quindi evidente come sussistesse un'intenzione di lucrare con l'inganno una retribuzione non dovuta. Si trattava in definitiva di condotte dolose immediatamente e irrimediabilmente lesive del vincolo fiduciario che non consentivano la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro.

P.I. 00777910159 - Copyright Il Sole 24 Ore - All Rights Reserved