

Nel caso affrontato dalla Corte di Cassazione (**ordinanza n. 7467/2023**), una lavoratrice è stata licenziata per aver utilizzato la carta di credito aziendale per spese personali, risalenti a due anni prima. Il datore ha agito quando ha avuto piena conoscenza dei fatti, e la Corte ha ritenuto valida la contestazione. Il punto centrale? **La tempestività non si valuta dal momento in cui il datore avrebbe potuto sapere**, ma da quando ha effettivamente appreso con certezza i comportamenti del dipendente.

Perché questa sentenza è centrale per i lavoratori?

Questa decisione chiarisce che **la fiducia è il perno del rapporto di lavoro subordinato**. Il controllo può arrivare anche a distanza di tempo, purché motivato da prove documentali. I lavoratori devono quindi essere pienamente consapevoli delle conseguenze, anche ritardate, di comportamenti irregolari.

Il supporto sindacale come ancora fondamentale

Vogliamo sottolineare quanto sia essenziale **non affrontare da soli una procedura disciplinare**. Il sindacato è il primo presidio di tutela. In caso di dubbi o pressioni, è fondamentale attivarsi subito, anche in assenza di una formale contestazione.

Scarica l'aggiornamento 2025 della **Guida FISAC CGIL**

[Guide Fisac Cgil: Responsabilità disciplinari e patrimoniali](#)