

Telecamere, controlli “difensivi” e pubblico impiego: fino a che punto la prova penale può reggere il licenziamento disciplinare?

di P. Dui - 28 gennaio 2026

La sentenza 16 dicembre 2025, n. 32835 della Sezione lavoro della Corte di cassazione si inserisce in un filone ormai centrale nel contenzioso disciplinare del pubblico impiego privatizzato: l'intreccio tra regole del procedimento disciplinare, accertamenti fondati su strumenti tecnologici e “tenuta” della prova quando l'illecito emerge attraverso indagini penali. Il caso è paradigmatico perché costringe la Corte a distinguere, con un taglio molto operativo, tra controlli datoriali (e relative garanzie) e attività della polizia giudiziaria, con ricadute immediate sia sulla decadenza dall'azione disciplinare sia sulla utilizzabilità dei risultati delle videoriprese.

In generale, sui rapporti reciproci tra risultanze penali e procedimento disciplinare, v. R. Primerano Rianò, *Giudicato penale e giudizio civile: intelligibilità del fatto e vincolatività degli affetti in relazione al procedimento disciplinare nei rapporti di lavoro “inter partes”*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 18 marzo 2025 (commento a Cass. 7 agosto 2025, n. 22846); L. Busico, *Sul rapporto tra processo penale e procedimento disciplinare nel pubblico impiego*, *ivi*, Aggiornamenti, 6 agosto 2024 (commento a Cass. 22 luglio 2024, n. 20109); L. Busico, *Assoluzione in sede penale e conseguenze sul profilo disciplinare nel pubblico impiego privatizzato. Il caso del Vigile urbano di Sanremo, reintegrato e risarcito in appello*, *ivi*, Aggiornamenti, 30 dicembre 2023 (commento a App. Genova 28 ottobre 2023, n.206).

Sui termini della procedura disciplinare, segnatamente, cfr. C. Musella, *Licenziamento disciplinare e termine previsto dal CCNL per la sua intimazione. Termine perentorio o canzonatorio? La Cassazione oscilla*, *ivi*, Aggiornamenti, 27 dicembre 2025 (commento a Cass. 27 ottobre 2025, n. 28366); sulla stessa decisione, per altri profili, P. Dui, *Tempistica della procedura disciplinare, accertamento del fatto e restituzione delle somme*, in *ISPER HR Review*, n. 266, 3 dicembre 2025.

La vicenda: dalla flessibilità oraria al licenziamento per falsa attestazione

La lavoratrice, dipendente INPS in servizio presso una sede territoriale, operava in un contesto organizzativo caratterizzato – a quanto riferito – da una certa elasticità nella gestione dei tempi di presenza, anche in forza di un accordo sindacale del 27 giugno 2018. Nel 2020, nell'ambito di un'indagine penale, emergono contestazioni relative a presunte false attestazioni della presenza in servizio.

L'elemento che innerva l'intera vicenda è il modo con cui l'amministrazione viene a conoscenza dei fatti: non attraverso un accertamento interno immediato, ma mediante provvedimenti dell'autorità giudiziaria e, soprattutto, tramite videoriprese eseguite dalla polizia giudiziaria nel quadro delle indagini.

Seguono la sospensione cautelare dal servizio e, successivamente, la contestazione disciplinare e il licenziamento.

La lavoratrice impugna il recesso, sostenendo – tra l’altro – che l’ente pubblico non avrebbe svolto un’autonoma istruttoria, limitandosi a recepire acriticamente quanto emerso in sede penale; che la prassi interna (pause, brevi uscite, modalità di accesso) sarebbe stata nota e tollerata; che la durata delle assenze sarebbe stata contenuta e compensata con trattenimenti oltre l’orario; e che le riprese non consentirebbero una ricostruzione univoca dei movimenti. Il Tribunale rigetta il ricorso; la Corte d’appello di Reggio Calabria conferma; la Cassazione è chiamata a misurarsi, soprattutto, con il nodo procedurale e con la qualificazione giuridica delle videoriprese.

Il primo snodo: quale procedimento disciplinare si applica e quando scatta la “decadenza”

Il cuore del primo motivo ruota attorno all’art. 55-quater del d.lgs. 165/2001, nei commi che prevedono – per la “falsa attestazione della presenza in servizio” – un procedimento accelerato in presenza di specifiche modalità di accertamento (flagranza o strumenti di sorveglianza/registrazione degli accessi). La lavoratrice sostiene che la Corte territoriale abbia sbagliato nel non applicare la corsia accelerata, con conseguente (a suo dire) decadenza dell’INPS dall’esercizio del potere disciplinare.

Qui la Cassazione compie un passaggio decisivo e, al contempo, chiarificatore: la fattispecie astratta che attiva il procedimento accelerato non dipende dal “quando” il datore di lavoro apprende dei fatti in senso cronologico, bensì dal “come” l’illecito è stato accertato. Il punto non è la mera conoscenza della condotta, ma la riconducibilità dell’accertamento alle modalità tipizzate dal legislatore (flagranza o rilevazione tramite gli strumenti indicati).

Questo passaggio, che la sentenza scandisce con nettezza, è importante perché sottrae la discussione a un equivoco frequente: non basta che l’amministrazione venga a sapere che esiste un video o un provvedimento penale; occorre che l’accertamento disciplinare poggi su quegli strumenti e in quel perimetro.

Da qui, il secondo passaggio-chiave: la Corte esclude che nel caso concreto ricorra lo “stato di flagranza” o l’accertamento tramite strumenti di sorveglianza nella disponibilità datoriale. La Cassazione richiama, su questo punto, la lettura offerta dal d.lgs. 116/2016 (richiamato in motivazione) e la ricostruzione della nozione di flagranza rilevante ai fini dell’art. 55-quater, valorizzando la necessità che l’accertamento derivi da strumenti riconducibili alla sfera organizzativa del datore (e alle correlate garanzie).

Se il video non nasce da un impianto installato/gestito dall’amministrazione, ma da un’attività di polizia giudiziaria, il collegamento con la procedura accelerata viene meno.

La conseguenza, che la sentenza formula in modo piuttosto perentorio, è che la corsia accelerata “non trova applicazione” nel caso di specie. Ed è qui che si comprende perché il motivo sulla decadenza non può condurre all’annullamento: se non si applica la procedura accelerata, non può neppure operare la decadenza costruita su quel presupposto.

La Corte, in sostanza, “sposta” correttamente il baricentro: prima si qualifica la modalità di accertamento, poi si decide quale procedura usare, e solo alla fine si ragiona sulla tempestività.

La scelta della Corte è tecnicamente lineare, ma produce un effetto sistemico non neutro. Nel pubblico impiego, dove molte contestazioni nascono da indagini esterne, l’esclusione della procedura accelerata rischia di dilatare fisiologicamente i tempi disciplinari, proprio nelle ipotesi più sensibili (falsa presenza), affidando la tutela della tempestività più alla regola generale della immediatezza della contestazione che alle scansioni “forti” del rito accelerato.

È un esito coerente con la tipicità della norma, ma espone a un paradosso: il legislatore accelera quando l’amministrazione controlla direttamente; rallenta (o quantomeno non accelera) quando l’illecito emerge da un canale giudiziario, pur spesso più grave e più strutturato.

Secondo snodo: controlli a distanza, controlli difensivi e indagini della polizia giudiziaria

La parte più densa della motivazione, e quella che rende la decisione “spendibile” oltre il caso, è la ricostruzione del rapporto con l’art. 4 dello Statuto dei lavoratori e con la disciplina *post Jobs Act* (d.lgs. 151/2015). La Corte ripercorre l’evoluzione: dal divieto originario di impianti di controllo a distanza, alla riforma che consente l’uso di strumenti e l’utilizzabilità delle informazioni “a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro” a condizione di informazione adeguata e rispetto privacy.

In questo quadro, la Cassazione riporta la nozione di controlli difensivi, intesi come controlli diretti non sull’adempimento in sé della prestazione, ma su comportamenti illeciti lesivi del patrimonio o dell’immagine aziendale. Ma – ed è la svolta della sentenza – la Corte chiarisce che l’attività di videosorveglianza svolta dalla polizia giudiziaria non rientra in quella categoria, perché manca il presupposto soggettivo: non è un controllo disposto dal datore, è un mezzo di indagine penale, ordinato e gestito dall’autorità giudiziaria.

Da questa qualificazione discendono due effetti: il primo è che non si applica, per definizione, la procedura di “accordo/autorizzazione” ex art. 4 prevista per gli impianti datoriali; il secondo è che le videoriprese possono comunque essere utilizzate nel procedimento disciplinare come mezzo di prova, perché non sono il frutto di un controllo datoriale illegittimo, ma di un’attività investigativa lecita svolta da un soggetto terzo. In motivazione, la Corte richiama la possibilità di utilizzare i risultati delle videoriprese anche per finalità connesse al rapporto di lavoro, collocando questo approdo in continuità con i principi già affermati sul tema del materiale probatorio proveniente da altri procedimenti.

Il ragionamento è convincente nella misura in cui evita un corto circuito frequente: applicare l’art. 4 (e le sue condizioni) a prove che il datore non ha né generato né controllato.

Tuttavia, la sentenza lascia sullo sfondo un punto sensibile, che nel contenzioso pratico si presenta spesso: la “traslazione” della prova penale in sede disciplinare può produrre un effetto di aggiramento delle garanzie se l’amministrazione, pur non avendo disposto le riprese, le utilizza come surrogato di un controllo interno che non avrebbe potuto attivare con la stessa ampiezza.

La Corte risolve il problema qualificando l'origine "terza" della prova; resta però aperta, sul piano delle tutele sostanziali, la domanda su quale sia il limite di proporzionalità nell'uso disciplinare di materiali investigativi raccolti per finalità diverse, soprattutto quando la contestazione disciplinare si regge integralmente su quel materiale e l'amministrazione non svolge verifiche autonome.

Il merito disciplinare: la giusta causa e il perimetro del sindacato di legittimità

Il secondo motivo viene dichiarato inammissibile. È un passaggio che merita attenzione non per formalismo, ma per il messaggio: in Cassazione non si può chiedere una rivisitazione del fatto e del giudizio di proporzionalità se i giudici di merito hanno motivato in modo coerente. La Corte ricorda che la giusta causa è concetto elastico, che si riempie nel concreto attraverso parametri valutativi affidati ai giudici del merito, e che l'intervento di legittimità si arresta davanti a una motivazione non apparente.

Nella ricostruzione, la Cassazione richiama espressamente una serie di precedenti in tema di nozioni di giusta causa e licenziamento disciplinare: Cass. n. 18715/2016, Cass. n. 6901/2016, Cass. n. 21214/2009, Cass. n. 838/2005, Cass. n. 18715/2016 (richiamata nuovamente in motivazione), Cass. n. 21965/2007. È un richiamo che svolge una funzione precisa: collocare la sentenza d'appello dentro un alveo interpretativo già tracciato, e dunque blindare la conclusione sulla legittimità del licenziamento rispetto a censure che mirano, in realtà, a rimettere in discussione il fatto.

Il punto, in sostanza, è che la Corte territoriale ha ritenuto provato un quadro di condotte non episodiche, idonee a incidere sull'affidamento datoriale, e ha letto la falsa attestazione non come scostamento minimo, ma come comportamento che incrina la base fiduciaria del rapporto nel pubblico impiego. La Cassazione non "aggiunge" valutazioni: prende atto che il merito ha percorso i passaggi necessari, e chiude lo spazio del sindacato di legittimità.

L'inammissibilità del secondo motivo è coerente con l'assetto del giudizio di Cassazione, ma evidenzia una criticità pratica. Nel contenzioso sulla falsa presenza, la linea di confine tra "episodio" e "sistema", tra prassi tollerata e frode, tra breve assenza e alterazione del rapporto, è spesso sottile e si gioca sulla ricostruzione fattuale.

Se la prova nasce da riprese penali e la narrazione processuale viene "cristallizzata" già nei primi gradi, il rischio è che la difesa del lavoratore resti prigioniera di un materiale probatorio difficilmente confutabile, soprattutto quando manchi un contraddittorio tecnico sull'interpretazione delle immagini (angoli di ripresa, zone cieche, tempi effettivi, identificazione).

La sentenza, pur corretta sul piano del diritto, ricorda indirettamente quanto sia decisivo presidiare la fase di merito con strumenti difensivi adeguati, perché in Cassazione – come dimostra questo caso – lo spazio per rimettere mano al cuore fattuale è minimo.

Il significato complessivo della pronuncia: una "mappa" per le amministrazioni (e un avvertimento)

La sentenza n. 32835/2025 in commento offre, in definitiva, una mappa chiara per le amministrazioni. Se la falsa attestazione emerge da controlli interni tramite strumenti di sorveglianza

nella disponibilità datoriale, la procedura accelerata dell'art. 55-*quater* può trovare applicazione; se invece emerge da videoriprese della polizia giudiziaria, si resta nel procedimento ordinario.

Parallelamente, l'utilizzabilità della prova non si misura con le condizioni dell'art. 4 Statuto (perché non si è in presenza di un controllo datoriale), ma con la liceità dell'acquisizione e con la possibilità di impiego del materiale in sede disciplinare.

È un equilibrio che tutela l'effettività dell'azione disciplinare, evitando che l'amministrazione perda il potere sanzionatorio per la sola circostanza di non avere potuto disporre direttamente i controlli.

Ma è anche un avvertimento: più la prova proviene dall'esterno, più occorre che l'amministrazione motivi con cura il collegamento tra materiale acquisito e contestazione, senza ridursi a una mera "trasposizione" di atti penali. La Corte non pretende un doppio dell'indagine giudiziaria, ma il metodo amministrativo resta indispensabile: contestazione chiara, istruttoria congrua, valutazione della gravità e della lesione fiduciaria.

La conclusione della Cassazione è netta: ricorso respinto e conferma dell'impianto decisorio di merito. Ma il valore della pronuncia sta soprattutto nel tracciato: separare con precisione controlli datoriali e indagini della polizia giudiziaria, e collocare ciascun segmento nel regime giuridico corretto. È un approdo che riduce l'ambiguità interpretativa, anche se – come spesso accade nelle decisioni "di sistema" – sposta il conflitto su un terreno nuovo: non più "posso usare quel video?", ma "come garantisco il contraddittorio e la proporzionalità quando la prova nasce fuori dall'organizzazione?".

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., 16 dicembre 2025, n. 32835](#)