



Edizione di mercoledì 4 febbraio 2026

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Scarso rendimento e micro-assenteismo: i confini del licenziamento disciplinare
di Luca Vannoni

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Scarso rendimento e micro-assenteismo: i confini del licenziamento disciplinare
di Luca Vannoni

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

AUU: validità istanze e rivalutazione importi
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

AUU: validità istanze e rivalutazione importi
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Garante privacy: no all'accesso alla email del lavoratore licenziato
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Garante privacy: no all'accesso alla email del lavoratore licenziato
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA



Verifica dei requisiti per l'iscrizione nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici
di **Redazione**

NEWS DEL GIORNO, SALUTE E SICUREZZA

Verifica dei requisiti per l'iscrizione nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Licenziamento disciplinare: inutilizzabili le immagini delle videocamere se non previsto dal CCNL
di **Redazione**

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Licenziamento disciplinare: inutilizzabili le immagini delle videocamere se non previsto dal CCNL
di **Redazione**

APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Scarso rendimento e micro-assenteismo: i confini del licenziamento disciplinaredi **Luca Vannoni**

La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 20 gennaio 2026, n. 1161, offre un chiarimento di rilievo sul licenziamento per scarso rendimento (nel settore autoferrotranvieri), confermando la legittimità del recesso datoriale quando il deficit di performance sia riconducibile a condotte colpose del lavoratore e, in particolare, a fenomeni di micro-assenteismo per malattia ritenuta simulata.

Il caso trae origine dall'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato da una società di trasporto pubblico, fondato sulla contestazione di scarso rendimento (previsto dall'art. 27, lett. d), dell'allegato A al R.D. n. 148/1931) collegato a reiterate assenze per malattia ritenute non veritiere. La Corte d'Appello di Bari, in riforma della decisione di primo grado, aveva ritenuto provata – anche in via presuntiva – la simulazione di numerosi eventi morbosi, soprattutto quelli di breve durata collocati in prossimità di riposi o ferie, nonché il livello di rendimento inferiore agli standard medi dei colleghi addetti alle medesime mansioni. La lavoratrice aveva, quindi, proposto ricorso per cassazione denunciando violazioni sull'onere della prova, vizi motivazionali radicali e falsa applicazione delle disposizioni del R.D. n. 148/1931, allegato A, art. 27.

La Suprema Corte rigetta integralmente il ricorso.

In primo luogo, la decisione ribadisce che l'ipotesi di esonero definitivo dal servizio per scarso rendimento prevista dall'art. 27, lett. d), dell'allegato A al R.D. 148/1931, si caratterizza per un duplice requisito:

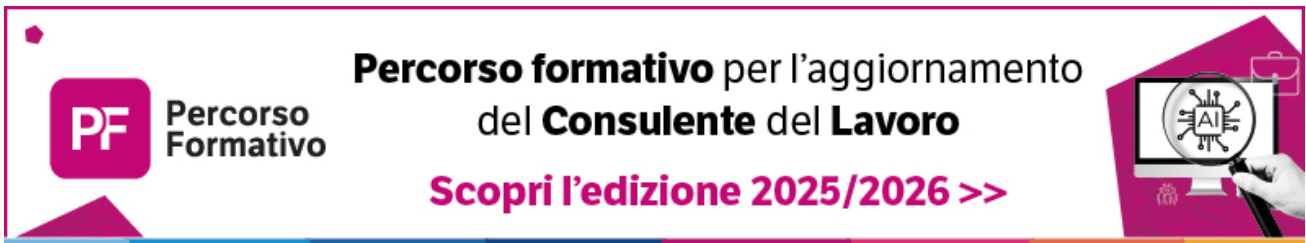
- uno oggettivo, rappresentato da una prestazione inferiore alla media esigibile;
- uno soggettivo, costituito dalla imputabilità a colpa del lavoratore.

La Cassazione richiama espressamente la propria giurisprudenza, secondo cui lo scarso rendimento rilevante sul piano espulsivo deve tradursi in un inadempimento notevole e colpevole, non potendo essere desunto automaticamente da un mero dato quantitativo di minore produttività. In tale prospettiva, viene anche confermata la distinzione strutturale tra fattispecie di scarso rendimento e ipotesi di inidoneità o assenza per malattia: le diminuzioni di rendimento dovute a malattia effettiva e non colpevole non possono essere utilizzate come base del licenziamento disciplinare per scarso rendimento.

In tale contesto, tuttavia, quando l'assenza per malattia risulta simulata, essa cessa di essere un fattore neutro e diviene comportamento colposo idoneo a incidere sulla valutazione disciplinare complessiva. Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano accertato, mediante presunzioni gravi, precise e concordanti, la non veridicità di numerosi eventi di malattia, valorizzando la loro collocazione strategica e la reiterazione nel tempo. Tale accertamento fattuale viene ritenuto insindacabile in sede di legittimità.

Il secondo profilo di interesse riguarda il corretto perimetro della censura per violazione dell'art. 2697, c.c. La Corte ribadisce un principio spesso frainteso nella pratica difensiva: la violazione delle regole sull'onere della prova è configurabile solo quando il giudice attribuisca l'onere probatorio alla parte sbagliata, non quando la parte soccombente contesti la valutazione delle prove svolta dal giudice. Nel caso di specie, la ricorrente non denunciava un errore di riparto dell'onere probatorio, ma proponeva una diversa lettura del materiale istruttorio, sollecitando una rivalutazione del merito preclusa in cassazione. La censura viene, pertanto, qualificata come inammissibile.

Con la pronuncia, al di là delle specificità del settore, si conferma la legittimità di costruire la contestazione disciplinare per scarso rendimento su un quadro indiziario serio e coerente, anche fondato su presunzioni, purché queste siano strutturate e documentate. Serie di assenze brevi sistematicamente agganciate a riposi o ferie possono assumere rilievo probatorio, se inseriti in una valutazione complessiva e non meramente statistica, fermo restando che l'elevata morbidità determina scarso rendimento solo se vi è imputabilità soggettiva della condotta.



APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Scarso rendimento e micro-assenteismo: i confini del licenziamento disciplinaredi **Luca Vannoni**

La sentenza della Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 20 gennaio 2026, n. 1161, offre un chiarimento di rilievo sul licenziamento per scarso rendimento (nel settore autoferrotranvieri), confermando la legittimità del recesso datoriale quando il deficit di performance sia riconducibile a condotte colpose del lavoratore e, in particolare, a fenomeni di micro-assenteismo per malattia ritenuta simulata.

Il caso trae origine dall'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato da una società di trasporto pubblico, fondato sulla contestazione di scarso rendimento (previsto dall'art. 27, lett. d), dell'allegato A al R.D. n. 148/1931) collegato a reiterate assenze per malattia ritenute non veritiere. La Corte d'Appello di Bari, in riforma della decisione di primo grado, aveva ritenuto provata – anche in via presuntiva – la simulazione di numerosi eventi morbosi, soprattutto quelli di breve durata collocati in prossimità di riposi o ferie, nonché il livello di rendimento inferiore agli standard medi dei colleghi addetti alle medesime mansioni. La lavoratrice aveva, quindi, proposto ricorso per cassazione denunciando violazioni sull'onere della prova, vizi motivazionali radicali e falsa applicazione delle disposizioni del R.D. n. 148/1931, allegato A, art. 27.

La Suprema Corte rigetta integralmente il ricorso.

In primo luogo, la decisione ribadisce che l'ipotesi di esonero definitivo dal servizio per scarso rendimento prevista dall'art. 27, lett. d), dell'allegato A al R.D. 148/1931, si caratterizza per un duplice requisito:

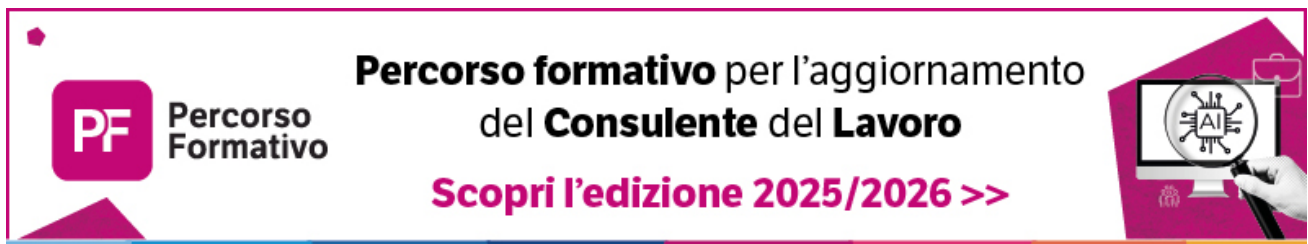
- uno oggettivo, rappresentato da una prestazione inferiore alla media esigibile;
- uno soggettivo, costituito dalla imputabilità a colpa del lavoratore.

La Cassazione richiama espressamente la propria giurisprudenza, secondo cui lo scarso rendimento rilevante sul piano espulsivo deve tradursi in un inadempimento notevole e colpevole, non potendo essere desunto automaticamente da un mero dato quantitativo di minore produttività. In tale prospettiva, viene anche confermata la distinzione strutturale tra fattispecie di scarso rendimento e ipotesi di inidoneità o assenza per malattia: le diminuzioni di rendimento dovute a malattia effettiva e non colpevole non possono essere utilizzate come base del licenziamento disciplinare per scarso rendimento.

In tale contesto, tuttavia, quando l'assenza per malattia risulta simulata, essa cessa di essere un fattore neutro e diviene comportamento colposo idoneo a incidere sulla valutazione disciplinare complessiva. Nel caso esaminato, i giudici di merito avevano accertato, mediante presunzioni gravi, precise e concordanti, la non veridicità di numerosi eventi di malattia, valorizzando la loro collocazione strategica e la reiterazione nel tempo. Tale accertamento fattuale viene ritenuto insindacabile in sede di legittimità.

Il secondo profilo di interesse riguarda il corretto perimetro della censura per violazione dell'art. 2697, c.c. La Corte ribadisce un principio spesso frainteso nella pratica difensiva: la violazione delle regole sull'onere della prova è configurabile solo quando il giudice attribuisca l'onere probatorio alla parte sbagliata, non quando la parte soccombente contesti la valutazione delle prove svolta dal giudice. Nel caso di specie, la ricorrente non denunciava un errore di riparto dell'onere probatorio, ma proponeva una diversa lettura del materiale istruttorio, sollecitando una rivalutazione del merito preclusa in cassazione. La censura viene, pertanto, qualificata come inammissibile.

Con la pronuncia, al di là delle specificità del settore, si conferma la legittimità di costruire la contestazione disciplinare per scarso rendimento su un quadro indiziario serio e coerente, anche fondato su presunzioni, purché queste siano strutturate e documentate. Serie di assenze brevi sistematicamente agganciate a riposi o ferie possono assumere rilievo probatorio, se inseriti in una valutazione complessiva e non meramente statistica, fermo restando che l'elevata morbilità determina scarso rendimento solo se vi è imputabilità soggettiva della condotta.



PF Percorso Formativo

**Percorso formativo per l'aggiornamento
del Consulente del Lavoro**

Scopri l'edizione 2025/2026 >>

NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

AUU: validità istanze e rivalutazione importidi **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 7 del 30 gennaio 2026](#), ha comunicato che per l'anno 2026, al fine di continuare a beneficiare dell'AUU, non è necessario presentare una nuova domanda, salvo che la domanda precedentemente trasmessa all'Istituto non sia decaduta, revocata, rinunciata o respinta.

Le domande già presentate valgono, infatti, anche per gli anni successivi a quello della presentazione, fatto salvo l'onere di comunicare le eventuali variazioni da inserire nel modello di domanda, come l'inserimento di una nuova scheda nel caso di nascita di un nuovo figlio o l'aggiornamento della scheda dei figli al raggiungimento della maggiore età per continuare a percepire l'AUU per i figli maggiorenni.

L'Istituto precisa, inoltre, che a partire dal mese di marzo 2026, in assenza dell'ISEE, l'importo dell'AUU viene calcolato con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa. Qualora la nuova DSU sia presentata entro il 30 giugno 2026, gli importi eventualmente già erogati per l'anno 2026 sono adeguati a decorrere dal mese di marzo 2026, con la corresponsione dei relativi arretrati. La circolare ricorda che l'ISEE può essere ottenuto in tempi rapidi con la presentazione in modalità precompilata della DSU, tramite l'apposito servizio *online* (disponibile sul "Portale unico ISEE"), che ne agevola e semplifica la compilazione, attraverso la condivisione delle informazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS. Inoltre, è possibile presentare la DSU Mini precompilata direttamente tramite l'APP "INPS Mobile" e dalla *home page* accedere al menu "Servizi" > "ISEE" e selezionare la funzione "Acquisisci dichiarazione".

Viene precisato, infine, che per percepire un importo dell'AUU superiore al valore minimo è necessario che la DSU per l'anno 2026 sia correttamente attestata.

Il documento di prassi, inoltre, comunica la rideterminazione dei valori degli importi e delle maggiorazioni spettanti per l'AUU e delle relative soglie ISEE.

In relazione a quanto previsto a far data dal 1° gennaio 2026 dall'art. 1, comma 208, Legge n. 199/2025, che ha introdotto l'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione da utilizzare per specifiche prestazioni, tra cui l'AUU, viene evidenziato che l'ISEE sarà utilizzato per calcolare l'importo dell'AUU a decorrere dalla mensilità di marzo 2026, in quanto le mensilità di gennaio e di febbraio 2026 sono calcolate con riferimento all'ISEE in corso di validità al 31 dicembre 2025.



EDIZIONE 2025/2026

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

AUU: validità istanze e rivalutazione importidi **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 7 del 30 gennaio 2026](#), ha comunicato che per l'anno 2026, al fine di continuare a beneficiare dell'AUU, non è necessario presentare una nuova domanda, salvo che la domanda precedentemente trasmessa all'Istituto non sia decaduta, revocata, rinunciata o respinta.

Le domande già presentate valgono, infatti, anche per gli anni successivi a quello della presentazione, fatto salvo l'onere di comunicare le eventuali variazioni da inserire nel modello di domanda, come l'inserimento di una nuova scheda nel caso di nascita di un nuovo figlio o l'aggiornamento della scheda dei figli al raggiungimento della maggiore età per continuare a percepire l'AUU per i figli maggiorenni.

L'Istituto precisa, inoltre, che a partire dal mese di marzo 2026, in assenza dell'ISEE, l'importo dell'AUU viene calcolato con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa. Qualora la nuova DSU sia presentata entro il 30 giugno 2026, gli importi eventualmente già erogati per l'anno 2026 sono adeguati a decorrere dal mese di marzo 2026, con la corresponsione dei relativi arretrati. La circolare ricorda che l'ISEE può essere ottenuto in tempi rapidi con la presentazione in modalità precompilata della DSU, tramite l'apposito servizio *online* (disponibile sul "Portale unico ISEE"), che ne agevola e semplifica la compilazione, attraverso la condivisione delle informazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS. Inoltre, è possibile presentare la DSU Mini precompilata direttamente tramite l'APP "INPS Mobile" e dalla *home page* accedere al menu "Servizi" > "ISEE" e selezionare la funzione "Acquisisci dichiarazione".

Viene precisato, infine, che per percepire un importo dell'AUU superiore al valore minimo è necessario che la DSU per l'anno 2026 sia correttamente attestata.

Il documento di prassi, inoltre, comunica la rideterminazione dei valori degli importi e delle maggiorazioni spettanti per l'AUU e delle relative soglie ISEE.

In relazione a quanto previsto a far data dal 1° gennaio 2026 dall'art. 1, comma 208, Legge n. 199/2025, che ha introdotto l'ISEE per prestazioni familiari e per l'inclusione da utilizzare per specifiche prestazioni, tra cui l'AUU, viene evidenziato che l'ISEE sarà utilizzato per calcolare l'importo dell'AUU a decorrere dalla mensilità di marzo 2026, in quanto le mensilità di gennaio e di febbraio 2026 sono calcolate con riferimento all'ISEE in corso di validità al 31 dicembre 2025.



EDIZIONE 2025/2026

Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe** >>



Garante privacy: no all'accesso alla email del lavoratore licenziato

di **Redazione**

Il Garante per la protezione dei dati personali, con [provvedimento n. 754 del 18 dicembre 2025](#), pubblicato sulla [newsletter n. 542 del 29 gennaio 2026](#), ha ribadito come il contenuto delle email, i dati di contatto delle comunicazioni e gli eventuali allegati del lavoratore licenziato (nel caso di specie un amministratore delegato), rientrano nella nozione di corrispondenza e, pertanto, sono tutelati dal diritto alla segretezza.

L'amministratore delegato ha presentato reclamo al Garante perché, dopo aver ricevuto una lettera di contestazione disciplinare cui è seguito il licenziamento, l'azienda gli aveva negato l'accesso alla propria casella di posta elettronica aziendale, rimasta attiva. Esercitando i propri diritti, e formulando una richiesta ai sensi del GDPR, aveva chiesto di disabilitare l'account di posta elettronica, di inoltrare i messaggi ricevuti nel frattempo al suo indirizzo email personale e di attivare una risposta automatica che informasse eventuali mittenti del nuovo indirizzo email, non ottenendo riscontro.

Il Garante ha accertato che l'azienda per 2 mesi circa aveva continuato a ricevere le email indirizzate al lavoratore e ad inoltrarle a un altro account di posta elettronica aziendale, pratica che ha determinato l'accesso e la conservazione di email personali, in violazione della normativa privacy. L'Autorità ha quindi ordinato alla società di consentire al lavoratore l'accesso al proprio account aziendale di posta elettronica e ne ha disposto la successiva cancellazione, fatta salva la conservazione di quanto necessario per la tutela dei diritti in sede giudiziaria.

Nel definire l'ammontare della sanzione, pari a 40.000 euro, il Garante ha considerato la tipologia e la durata delle violazioni, il mancato riscontro all'istanza di esercizio dei diritti del lavoratore e l'assenza di precedenti violazioni della normativa privacy da parte della società.

Special Event

Utilizzo dell'AI nella consulenza del lavoro

Scopri di più

Garante privacy: no all'accesso alla email del lavoratore licenziato

di **Redazione**

Il Garante per la protezione dei dati personali, con [provvedimento n. 754 del 18 dicembre 2025](#), pubblicato sulla [newsletter n. 542 del 29 gennaio 2026](#), ha ribadito come il contenuto delle email, i dati di contatto delle comunicazioni e gli eventuali allegati del lavoratore licenziato (nel caso di specie un amministratore delegato), rientrano nella nozione di corrispondenza e, pertanto, sono tutelati dal diritto alla segretezza.

L'amministratore delegato ha presentato reclamo al Garante perché, dopo aver ricevuto una lettera di contestazione disciplinare cui è seguito il licenziamento, l'azienda gli aveva negato l'accesso alla propria casella di posta elettronica aziendale, rimasta attiva. Esercitando i propri diritti, e formulando una richiesta ai sensi del GDPR, aveva chiesto di disabilitare l'account di posta elettronica, di inoltrare i messaggi ricevuti nel frattempo al suo indirizzo email personale e di attivare una risposta automatica che informasse eventuali mittenti del nuovo indirizzo email, non ottenendo riscontro.

Il Garante ha accertato che l'azienda per 2 mesi circa aveva continuato a ricevere le email indirizzate al lavoratore e ad inoltrarle a un altro account di posta elettronica aziendale, pratica che ha determinato l'accesso e la conservazione di email personali, in violazione della normativa privacy. L'Autorità ha quindi ordinato alla società di consentire al lavoratore l'accesso al proprio account aziendale di posta elettronica e ne ha disposto la successiva cancellazione, fatta salva la conservazione di quanto necessario per la tutela dei diritti in sede giudiziaria.

Nel definire l'ammontare della sanzione, pari a 40.000 euro, il Garante ha considerato la tipologia e la durata delle violazioni, il mancato riscontro all'istanza di esercizio dei diritti del lavoratore e l'assenza di precedenti violazioni della normativa privacy da parte della società.

Special Event

Utilizzo dell'AI nella consulenza del lavoro

Scopri di più

Verifica dei requisiti per l'iscrizione nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 2 del 29 gennaio 2026](#), ha ricordato che, come previsto dal D.M. n. 171/2022, gli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale sono tenuti – in prossimità della scadenza del termine triennale decorrente dalla data di iscrizione – a inviare apposita dichiarazione sostitutiva (riportata all'allegato n. 1), rilasciata ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, per confermare la sussistenza dei requisiti identificativi. La dichiarazione dev'essere trasmessa alla Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative, tramite PEC, all'indirizzo dgsalutesicurezza@pec.lavoro.gov.it.

Sarà cura della Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative chiedere alla Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali di verificare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali costituenti gli organismi paritetici. Il Ministero sottolinea che tale rappresentatività è valutata, tra gli altri, sulla base dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, lett. b), D.M. n. 171/2022, che necessitano di periodica verifica, in quanto soggetti a variazione nel tempo. Pertanto, qualora a seguito dei suddetti controlli la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali dovesse riscontrare la necessità di esaminare specifica documentazione di cui non è in possesso (ad esempio, dati rappresentativi aggiornati), provvederà a darne tempestiva comunicazione alla Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative, affinché questa avvii d'ufficio un procedimento volto all'acquisizione di quanto richiesto per la verifica dei requisiti necessari per confermare l'iscrizione nel Repertorio.

Laddove all'esito dell'istruttoria svolta, sulla base del nuovo parere fornito dalla DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, dovesse emergere il venir meno dei requisiti o l'impossibilità alla loro verifica, l'organismo paritetico sarà cancellato dal repertorio. Invece, laddove all'esito dell'istruttoria svolta dovessero essere confermati i requisiti che hanno consentito la precedente iscrizione nel Repertorio, verrà inviata comunicazione all'organismo paritetico.

Diversamente, qualora all'esito delle attività di controllo, la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, disponendo di tutti i dati necessari alla verifica, dovesse riscontrare direttamente il venir meno dei requisiti sui quali si era precedentemente espressa per l'iscrizione nel Repertorio, la stessa provvederà a comunicare alla Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative l'esito negativo del



controllo, trasmettendo un nuovo parere obbligatorio in ordine alla rappresentatività dell'ente. Seguirà, quindi, l'avvio d'ufficio di un procedimento volto alla cancellazione dell'organismo paritetico dal Repertorio nazionale.

Corso per dipendenti

Busta paga e gestione del rapporto di lavoro nei singoli settori produttivi

Scopri di più

Verifica dei requisiti per l'iscrizione nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici

di **Redazione**

Il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 2 del 29 gennaio 2026](#), ha ricordato che, come previsto dal D.M. n. 171/2022, gli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale sono tenuti – in prossimità della scadenza del termine triennale decorrente dalla data di iscrizione – a inviare apposita dichiarazione sostitutiva (riportata all'allegato n. 1), rilasciata ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, per confermare la sussistenza dei requisiti identificativi. La dichiarazione dev'essere trasmessa alla Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative, tramite PEC, all'indirizzo dgsalutesicurezza@pec.lavoro.gov.it.

Sarà cura della Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative chiedere alla Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali di verificare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali costituenti gli organismi paritetici. Il Ministero sottolinea che tale rappresentatività è valutata, tra gli altri, sulla base dei requisiti di cui all'art. 2, comma 2, lett. b), D.M. n. 171/2022, che necessitano di periodica verifica, in quanto soggetti a variazione nel tempo. Pertanto, qualora a seguito dei suddetti controlli la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali dovesse riscontrare la necessità di esaminare specifica documentazione di cui non è in possesso (ad esempio, dati rappresentativi aggiornati), provvederà a darne tempestiva comunicazione alla Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative, affinché questa avvii d'ufficio un procedimento volto all'acquisizione di quanto richiesto per la verifica dei requisiti necessari per confermare l'iscrizione nel Repertorio.

Laddove all'esito dell'istruttoria svolta, sulla base del nuovo parere fornito dalla DG dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, dovesse emergere il venir meno dei requisiti o l'impossibilità alla loro verifica, l'organismo paritetico sarà cancellato dal repertorio. Invece, laddove all'esito dell'istruttoria svolta dovessero essere confermati i requisiti che hanno consentito la precedente iscrizione nel Repertorio, verrà inviata comunicazione all'organismo paritetico.

Diversamente, qualora all'esito delle attività di controllo, la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, disponendo di tutti i dati necessari alla verifica, dovesse riscontrare direttamente il venir meno dei requisiti sui quali si era precedentemente espressa per l'iscrizione nel Repertorio, la stessa provvederà a comunicare alla Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative l'esito negativo del



controllo, trasmettendo un nuovo parere obbligatorio in ordine alla rappresentatività dell'ente. Seguirà, quindi, l'avvio d'ufficio di un procedimento volto alla cancellazione dell'organismo paritetico dal Repertorio nazionale.

Corso per dipendenti

Busta paga e gestione del rapporto di lavoro nei singoli settori produttivi

Scopri di più

Licenziamento disciplinare: inutilizzabili le immagini delle videocamere se non previsto dal CCNL

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 24 novembre 2025 n. 30822, in tema di controlli a distanza, ha stabilito che le clausole del contratto collettivo che recepiscono le prescrizioni dell'autorizzazione amministrativa dell'Ispettorato del Lavoro, vietando l'utilizzo disciplinare delle informazioni raccolte tramite impianti audiovisivi, prevalgono sulla previsione generale di utilizzabilità sancita dall'art. 4, comma 3, Legge n. 300/1970 (come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015), configurandosi quali clausole di maggior favore per il lavoratore ed espressione dell'autonomia privata collettiva meritevole di tutela.

Il caso

Il Casinò di Sanremo ha presentato ricorso in Cassazione contro la decisione della Corte d'Appello di Genova, che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento di un croupier, accusato di essersi appropriato di 2 banconote da 100 euro durante operazioni di cambio al tavolo da gioco. Il Tribunale di seconde cure aveva basato la sua decisione sull'inutilizzabilità delle videoriprese che dimostravano la condotta, poiché effettuate da impianti audiovisivi autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art. 4, Legge n. 300/1970, nella versione precedente al D.Lgs. n. 151/2015, e soggetti a specifiche prescrizioni che ne vietavano l'uso a fini disciplinari, prescrizioni espressamente recepite anche dall'art. 35, CCNL applicato.

L'impianto di videosorveglianza, infatti, era stato installato non a fini di controllo sull'operato dei dipendenti, affidato a ispezioni e figure interne, bensì per risolvere contestazioni di gioco e tutelare il patrimonio da possibili condotte illecite di terzi e non poteva considerarsi strumento di lavoro, come sostenuto dalla società.

Il Casinò ricorreva in Cassazione proponendo 5 motivi:

1. le videocamere dovevano essere considerate strumenti di lavoro;
2. il controllo era incidentale e non diretto sui lavoratori;
3. le autorizzazioni e gli accordi sindacali permettevano comunque l'uso delle immagini

- per la tutela del patrimonio aziendale;
4. la videosorveglianza poteva costituire legittimo controllo difensivo anche in assenza di sospetti pregressi;
 5. la mancata considerazione di ulteriori prove da parte della Corte d'Appello.

La Suprema Corte ha rigettato tutte le doglianze della società.

In merito al primo motivo ha rilevato che la Corte d'Appello aveva già accertato, con valutazione di merito non sindacabile, che le telecamere non costituivano strumenti di lavoro.

In merito al secondo, terzo e quarto motivo di ricorso, ha precisato come l'art. 4, St. Lav., dopo le modifiche intervenute nel 2015, consenta l'utilizzo delle informazioni raccolte tramite impianti audiovisivi *"a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"*. Nel caso di specie, però, una clausola del CCNL applicato ne impediva l'utilizzo, recependo le prescrizioni dell'autorizzazione amministrativa, e, configurandosi come clausola di maggior favore per il lavoratore, risultava prevalente.

Il quinto motivo è stato dichiarato inammissibile in quanto volto a ottenere una diversa valutazione delle prove, in contrasto con i limiti del giudizio di legittimità.

Pertanto, la Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello, rigettando il ricorso del Casinò e confermando l'illegittimità del licenziamento per mancanza di prova, a causa dell'inutilizzabilità delle immagini.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più

Licenziamento disciplinare: inutilizzabili le immagini delle videocamere se non previsto dal CCNL

di **Redazione**

La massima

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 24 novembre 2025 n. 30822, in tema di controlli a distanza, ha stabilito che le clausole del contratto collettivo che recepiscono le prescrizioni dell'autorizzazione amministrativa dell'Ispettorato del Lavoro, vietando l'utilizzo disciplinare delle informazioni raccolte tramite impianti audiovisivi, prevalgono sulla previsione generale di utilizzabilità sancita dall'art. 4, comma 3, Legge n. 300/1970 (come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015), configurandosi quali clausole di maggior favore per il lavoratore ed espressione dell'autonomia privata collettiva meritevole di tutela.

Il caso

Il Casinò di Sanremo ha presentato ricorso in Cassazione contro la decisione della Corte d'Appello di Genova, che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento di un croupier, accusato di essersi appropriato di 2 banconote da 100 euro durante operazioni di cambio al tavolo da gioco. Il Tribunale di seconde cure aveva basato la sua decisione sull'inutilizzabilità delle videoriprese che dimostravano la condotta, poiché effettuate da impianti audiovisivi autorizzati dall'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art. 4, Legge n. 300/1970, nella versione precedente al D.Lgs. n. 151/2015, e soggetti a specifiche prescrizioni che ne vietavano l'uso a fini disciplinari, prescrizioni espressamente recepite anche dall'art. 35, CCNL applicato.

L'impianto di videosorveglianza, infatti, era stato installato non a fini di controllo sull'operato dei dipendenti, affidato a ispezioni e figure interne, bensì per risolvere contestazioni di gioco e tutelare il patrimonio da possibili condotte illecite di terzi e non poteva considerarsi strumento di lavoro, come sostenuto dalla società.

Il Casinò ricorreva in Cassazione proponendo 5 motivi:

1. le videocamere dovevano essere considerate strumenti di lavoro;
2. il controllo era incidentale e non diretto sui lavoratori;
3. le autorizzazioni e gli accordi sindacali permettevano comunque l'uso delle immagini

- per la tutela del patrimonio aziendale;
4. la videosorveglianza poteva costituire legittimo controllo difensivo anche in assenza di sospetti pregressi;
 5. la mancata considerazione di ulteriori prove da parte della Corte d'Appello.

La Suprema Corte ha rigettato tutte le doglianze della società.

In merito al primo motivo ha rilevato che la Corte d'Appello aveva già accertato, con valutazione di merito non sindacabile, che le telecamere non costituivano strumenti di lavoro.

In merito al secondo, terzo e quarto motivo di ricorso, ha precisato come l'art. 4, St. Lav., dopo le modifiche intervenute nel 2015, consenta l'utilizzo delle informazioni raccolte tramite impianti audiovisivi *"a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"*. Nel caso di specie, però, una clausola del CCNL applicato ne impediva l'utilizzo, recependo le prescrizioni dell'autorizzazione amministrativa, e, configurandosi come clausola di maggior favore per il lavoratore, risultava prevalente.

Il quinto motivo è stato dichiarato inammissibile in quanto volto a ottenere una diversa valutazione delle prove, in contrasto con i limiti del giudizio di legittimità.

Pertanto, la Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'Appello, rigettando il ricorso del Casinò e confermando l'illegittimità del licenziamento per mancanza di prova, a causa dell'inutilizzabilità delle immagini.

Master di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle
risorse umane**

Scopri di più