



## ***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