

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Comune licenzia un'assenteista: multato dal Garante della Privacy

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Usciva dall'ufficio senza passare il badge, scoperta tramite le telecamere di sicurezza sulla via e tramite un video commissionato dal Sindaco a un collega

Ascolta l'articolo

13 DICEMBRE 2025 ALLE 09:00 3 MINUTI DI LETTURA

La storia arriva da Curtarolo: un piccolo comune in provincia di Padova, ricostruisce l'avvocato Tommaso Targa dello studio Trifirò & Partners Avvocati, finito con l'essere multato dal Garante della Privacy per aver installato telecamere sulla pubblica via, trattando i dati raccolti in assenza dei presupposti

di legge; e per aver utilizzato come prova, nell'ambito di un procedimento disciplinare, un video effettuato da un collaboratore del comune stesso.

I fatti. Una dipendente del comune è stata licenziata per giusta causa perché, in orario di lavoro, si era frequentemente allontanata dalla sede di lavoro per soddisfare esigenze personali, senza registrare l'uscita con il badge. Tale condotta era stata accertata mediante il controllo incrociato delle timbrature e delle "immagini ricavate dalle telecamere ... che inquadrano, per ragioni di sicurezza, la pubblica via". Alla dipendente è stato altresì contestato che, durante una giornata in cui era assente per malattia, era stata vista passeggiare e pranzare in un locale aperto al pubblico insieme ad alcune colleghe. In questo caso, la prova dell'addebito è stata ricavata dal video che un altro collaboratore del comune, ad uopo incaricato dal Sindaco, aveva girato e inoltrato al cellulare privato di quest'ultimo.

La lavoratrice licenziata ha denunciato i fatti al Garante che, con provvedimento del 23 ottobre 2025, registrato al n. 628 del 23 novembre 2025, ha inflitto al Comune una multa pari a complessivi € 15.000 (€ 5.000 per l'illecito trattamento di dati mediante le telecamere poste sulla pubblica via ed € 10.000 per l'impiego di dispositivi video privati in ambito lavorativo).

Dal provvedimento del Garante non emerge quale sia stato l'epilogo dell'impugnazione del licenziamento innanzi al Giudice del Lavoro. Sappiamo invece che è stato archiviato il procedimento penale promosso nei confronti della lavoratrice su denuncia del Comune.

In ogni caso, questa vicenda evidenzia alcuni aspetti delicati a cui il datore di lavoro deve prestare attenzione nel caso di licenziamento per assenteismo, abbandono del posto di lavoro e supposta simulazione di malattia.

Anzitutto, occorre circoscrivere i comportamenti disciplinarmente rilevanti, sulla base dei principi affermati dalla giurisprudenza consolidata. In costanza di malattia, il lavoratore non è obbligato a restare chiuso in casa: deve rispettare le fasce di reperibilità (dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00) durante le

quali la permanenza al domicilio serve a consentire l'eventuale visita fiscale. Al di fuori di queste fasce, non può comunque compiere attività che possano, anche solo potenzialmente, compromettere o ritardare la guarigione. Se, in costanza di malattia, svolgesse attività particolarmente impegnative, ciò potrebbe rappresentare un indizio che i sintomi della supposta patologia sono stati ingigantiti per simulare una inesistente incapacità di svolgere le proprie ordinarie mansioni.

Così inquadrata la questione, da quanto si legge nel provvedimento del Garante, sembrerebbe che l'abbandono del posto di lavoro da parte della dipendente licenziata fosse senza dubbio disciplinarmente rilevante, essendo del tutto ingiustificato. Qualche dubbio in più sorge in relazione all'altro addebito, relativo al fatto di aver pranzato insieme a delle colleghe mentre era assente per malattia. Per comprendere la gravità di tale condotta bisognerebbe approfondire la natura della patologia, i comportamenti tenuti durante la pausa pranzo ed ogni altro elemento che potrebbe essere sintomatico di una simulazione della malattia.

In secondo luogo, le prove raccolte per dimostrare le condotte del dipendente assenteista devono essere utilizzabili in giudizio. I datori di lavoro fanno frequentemente ricorso alle indagini delle agenzie investigative, il che è perfettamente lecito, specie in presenza di un sospetto di condotte truffaldine. Di certo la prova può essere offerta attraverso testimoni oculari. Quanto all'utilizzo di videoregistrazioni, il tema è più complesso, come ben si ricava dall'epilogo del procedimento promosso dal Garante. Se si tratta di telecamere installate dal datore di lavoro è necessario il rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e, quindi, l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro competente per territorio (nel caso esaminato, il Garante ha accertato l'insussistenza di entrambi).

Infine, sempre in relazione all'utilizzo di telecamere e videoregistrazioni, si pone un tema relativo alla legittimità del trattamento dei dati e al rispetto della privacy. E questa è la "buccia di banana" su cui il Comune di Curtarolo sembra

essere scivolato. La vicenda esaminata dal Garante presenta tuttavia aspetti peculiari: ad esempio, le telecamere utilizzate come fonte di prova sono state installate dal Comune, al di fuori della sede di lavoro, per asserite finalità di pubblica rilevanza e il Garante ne ha contestato la legittimità per ragioni che prescindono dal licenziamento della dipendente in questione: assenza delle finalità pubblicistiche strumentali, non conformità al principio della “liceità, correttezza e trasparenza”, inidoneità dell’informativa agli interessati (l’avvertimento “area videosorvegliata” è stato ritenuto insufficiente). L'utilizzo del video effettuato con dispositivo privato è stato ritenuto altrettanto illegittimo perché la persona incaricata dal sindaco di effettuare l'attività di controllo non è un soggetto che esercita in maniera professionale e regolamentata la professione di investigatore.