

Economia

LAVORO

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

“Spariscono” i prodotti dal reparto gastronomia, telecamere per controllare i dipendenti: si può?

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Il caso di furto sul posto di lavoro. Per la Corte d'Appello, il supermercato deve dimostrare che c'era il “legittimo sospetto” di un illecito

Ascolta l'articolo

15 MARZO 2026 ALLE 10:17 3 MINUTI DI LETTURA

La Corte di Appello di Roma, con la sentenza del 7 gennaio 2026, torna ad occuparsi del tema delle indagini disposte dal datore di lavoro, attraverso l'installazione di impianti audiovisivi, per tutelare l'azienda da atti illeciti dei propri dipendenti e sanzionare tali comportamenti.



Il caso

Il caso, ricostruisce per *Repubblica* l'avvocato Damiana Lesce dello Studio Trifirò & Partners Avvocati, riguarda l'installazione di telecamere da parte di un'agenzia investigativa incaricata da un'azienda che sospettava l'indebita appropriazione di cibo da parte di alcuni suoi dipendenti addetti al reparto gastronomia di un supermercato, dipendenti successivamente licenziati a seguito della visione dei filmati che confermavano il predetto sospetto.

Il processo, che si è concluso con una sentenza favorevole al datore di lavoro in primo grado, ha avuto un esito opposto dinanzi alla Corte di Appello di Roma: in riforma della sentenza del Tribunale, dopo aver affermato l'inutilizzabilità delle riprese video, la Corte ha ritenuto che, sulla base delle (sole) dichiarazioni dei testimoni, i fatti contestati non erano stati puntualmente dimostrati e ha annullato il licenziamento.

Telecamere e controlli difensivi

Il punto nodale di tale sentenza riguarda l'installazione delle telecamere sul posto di lavoro come atto compiuto nell'ambito dei cosiddetti controlli difensivi e, quindi, in deroga alle previsioni dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

In termini generali, ai sensi del primo comma di questa norma, è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori salvo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro; tali impianti e apparecchiature possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali

aziendali oppure, in difetto di accordo, su autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

Con specifico riguardo alle finalità di sicurezza, l'art. 4 si riferisce agli impianti con i quali si realizzano controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano la generalità di tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione.

Controlli “in senso stretto”

Diversi sono invece i controlli diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili a singoli dipendenti, i cosiddetti controlli difensivi “in senso stretto”. Questi ultimi si pongono all'esterno del perimetro di applicazione dell'art. 4 dello statuto e, quindi, qualora realizzati attraverso impianti audiovisivi, possono essere attuati senza previo accordo con rappresentanze sindacali aziendali o preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Ciò però con specifici limiti e a determinate condizioni.

I controlli di qualunque specie, compresi i controlli difensivi in senso stretto, non possono mai essere finalizzati al controllo da remoto dell'attività lavorativa (intesa in senso tecnico) dei dipendenti. Tale principio è a tutela del diritto dei lavoratori al rispetto della loro privacy sul lavoro, della dignità personale e della libertà di espressione.

In altre parole, il controllo difensivo in senso stretto può e deve essere mirato nonché attuato ex post e, quindi, seguire un comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il “fondato sospetto”. In quel caso, il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili a tutela dell'azienda.

Per avviare i controlli difensivi deve, quindi, sussistere un fondato sospetto di una attività illecita ed è onere del datore di lavoro allegare prima e provare poi le specifiche circostanze in punto di fatto dalle quali è scaturito il fondato sospetto che lo ha indotto ad attivare il controllo.

Nel caso del supermercato, il datore di lavoro aveva sostenuto di aver posto in essere un controllo difensivo tramite l'installazione di telecamere in ragione di ingenti differenze inventariali riscontrate nel reparto gastronomia. Il fondato sospetto, quindi, stando alla lettera di contestazione disciplinare, sarebbe insorto a seguito della verifica delle ingenti differenze inventariali di cui, però, la società non aveva poi fornito prova, né documentale né orale. Per tale motivo, la Corte di Appello ha ritenuto inutilizzabili, ai fini di assolvere all'onere della prova sui fatti posti a fondamento del licenziamento, le riprese video realizzate dall'agenzia investigativa.

Telecamere sì, ma se c'è il “fondato sospetto”

La decisione della Corte di Appello è in linea con i principi generali affermati dalla giurisprudenza a proposito del tema: il diritto di tutela del patrimonio aziendale è un bene giuridicamente tutelato. Per tale ragione, se per verificare un “sospettato” illecito è necessario installare un sistema di videosorveglianza, tale installazione non è soggetta ai limiti ed alle prescrizioni dell'art. 4 comma 1 dello Statuto dei Lavoratori.

Tuttavia, una tale ingerenza nel diritto alla privacy che il lavoratore ha anche sul posto di lavoro, deve essere giustificata da un fondato sospetto sulla sussistenza di un comportamento illecito in essere; tale sospetto ex post – vale a dire in sede giudiziale – dovrà essere dimostrato e corroborato, quindi, da elementi fattuali.

Da ultimo, sempre a proposito dei controlli difensivi in senso stretto, la Corte di Cassazione ha posto in rilievo che, anche in presenza di un sospetto di attività illecita, occorre, nell'osservanza della disciplina a tutela della riservatezza del lavoratore e segnatamente dell'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo come interpretato dalla giurisprudenza della Corte EDU, assicurare un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore con un contemperamento che non può prescindere dalle circostanze del caso concreto.