

Con **Sentenza 10636/2017**, la Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente ripreso a rubare da telecamere occulte.

La Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente ripreso da telecamere occulte a rubare prodotti dagli scaffali del magazzino di un supermercato.

L'installazione di telecamere occulte, ad opera di personale terzo ed indifferente all'organizzazione aziendale, non necessita di preventivo accordo con le rappresentanze sindacali, in quanto tali controlli sono diretti all'accertamento di comportamenti illeciti a tutela del patrimonio aziendale ed esulano dalla prestazione lavorativa del soggetto di interesse.

Tale sentenza a favore dell'azienda è pervenuta in quanto le attività legali e di indagine sono state svolte secondo criteri operativi e formali precisi e ben definiti. Ne riportiamo di seguito alcuni.

Carattere di specificità

La contestazione era dettagliata, i video erano completi di data e ora e la telecamera occulta era posizionata nei luoghi in cui avvenivano i furti.

Non eccedenza nel controllo

La telecamera era posizionata in modo da riprendere lo scaffale sul quale erano riposti i prodotti.

Conferimento del mandato

Il mandato ai terzi indifferenti era completo e dettagliato. Tra gli elementi indispensabili ricordiamo il diritto da tutelare e l'elemento di fatto che giustifica l'incarico.

La società cliente intendeva infatti accertare gli autori di comportamenti illeciti di cui aveva avuto segnalazione.

Oggetto della registrazione

La registrazione delle immagini nei locali aziendali, integrava una ipotesi di cd. controllo difensivo occulto, attuato con modalità non peculiarmente invasive, e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, non avendo "ad oggetto l'attività lavorativa più propriamente detta ed il suo esatto adempimento".

Continuità del comportamento

La reiterazione della sottrazione dei prodotti in nove occasioni nell'arco di circa sei giorni era tale da indurre la parte datoriale a formulare una prognosi negativa circa il futuro adempimento delle obbligazioni di fedeltà e correttezza derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

Non applicabilità

Art. 4 Tale sentenza conferma un consolidato orientamento giurisprudenziale, espresso anche nella Sentenza n. 3122 del 17/02/2015, ed esula quindi, dal campo di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, dovendo ritenersi assolutamente legittima e idonea a giustificare il licenziamento intimato per giusta causa in coerenza coi dettami di cui all'art. 191 CCNL