

# Telecamere pubbliche inutilizzabili a fini disciplinari

Giampiero Falasca

Nell'era della rivoluzione digitale abbiamo una certezza: la tensione tra diritto alla privacy e diritto del lavoro è destinata ad aumentare. L'ennesima conferma di questa previsione è contenuta nel provvedimento 628/2025, con il quale il Garante della privacy ha sanzionato un Comune che ha utilizzato le immagini provenienti da alcune telecamere pubbliche per licenziare un dipendente assenteista.

Il Garante ha censurato questa condotta, affermando un principio molto forte: le immagini raccolte da telecamere installate sulla pubblica via per finalità di sicurezza urbana non possono essere utilizzate dal datore di lavoro per accertare violazioni disciplinari dei dipendenti. La videosorveglianza, anche quando legittima nella sua funzione primaria, non può essere "riconvertita" a scopi di controllo dell'attività lavorativa in assenza delle garanzie previste dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

Il Garante ha chiarito innanzitutto che l'intero impianto di videosorveglianza comunale era privo dei necessari presupposti di liceità: mancava una base giuridica adeguata per la tutela della sicurezza urbana, non era stata svolta una valutazione di impatto in base all'articolo 35 del Gdpr e non erano stati forniti agli interessati né i cartelli informativi di primo livello, né un'informativa completa. Queste carenze hanno avuto, tuttavia, un impatto limitato sulla vicenda, che verte su un aspetto, l'uso delle immagini nel rapporto di lavoro.

La telecamera che riprendeva l'accesso alla sede comunale – dunque area di transito dei dipendenti – secondo il Garante avrebbe potuto essere utilizzata a fini disciplinari solo previo accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato (come previsto dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori), condizioni assenti nel caso concreto. L'ente ha quindi operato un trattamento delle immagini incompatibile con la finalità originaria, violando i principi di liceità, correttezza, trasparenza e limitazione della finalità.

Ancora più grave è stato considerato l'incarico affidato al collaboratore comunale per effettuare ulteriori riprese della dipendente durante la malattia: una vera e propria attività investigativa priva di base normativa, realizzata da un soggetto estraneo alle funzioni di vigilanza e in violazione del divieto di indagini su fatti non rilevanti ai fini professionali previsto dall'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori.

La decisione ha un riflesso evidente sul piano giuslavoristico: in caso di impugnazione del licenziamento, il giudice del lavoro resterà libero nel proprio apprezzamento, ma non potrà ignorare che una parte decisiva del materiale

probatorio è stata acquisita in violazione delle norme sulla protezione dei dati. L'inutilizzabilità delle immagini – sancita dal Garante – non determina automaticamente l'illegittimità del recesso, ma incide sul quadro probatorio e rafforza l'idea che, anche nel pubblico impiego, l'esigenza di contrastare abusi non possa mai tradursi in forme occulte di controllo.

E allora, tornando a quella tensione costante tra diritto alla privacy e diritto del lavoro, questo provvedimento – coerente con la costante impostazione del Garante – spiega bene qual è l'indirizzo seguito dall'Autorità: anche in presenza di illeciti, l'utilizzo della tecnologia deve essere sorretto da basi giuridiche chiare, trasparenti e proporzionate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

[ntpluslavoro.ilsole24ore.com](http://ntpluslavoro.ilsole24ore.com)

La versione integrale dell'articolo