

AULA 'B'



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO**

Numero registro generale 795/2025

Numero sezionale 3823/2025

Numero di raccolta generale 32835/2025

Data pubblicazione 16/12/2025

Oggetto

**PUBBLICO  
IMPIEGO  
LICENZIAMENTO  
DISCIPLINARE**

**R.G.N. 795/2025**

Cron.

Rep.

Ud. 23/09/2025

PU

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ADRIANA DORONZO	- Presidente -
Dott. CATERINA MAROTTA	- Consigliere -
Dott. ROBERTO BELLE'	- Consigliere -
Dott. ILEANA FEDELE	- Consigliere -
Dott. GUGLIELMO GARRI	- Rel. Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 795-2025 proposto da:

GP , rappresentata e difesa dall'avvocato  
FERDINANDO SALMERI;

**- ricorrente -**

**2025**

**contro**

**3823**

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA  
SOCIALE, in persona del legale rappresentante pro tempore,  
rappresentato e difeso dagli avvocati SEBASTIANO CARUSO,  
CHERUBINA CIRIELLO, PAOLA MASSAFRA, MASSIMO BOCCIA  
NERI;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 504/2024 della CORTE D'APPELLO di  
REGGIO CALABRIA, depositata il 18/07/2024 R.G.N. 73/2023;



udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 23/09/2025 dal Consigliere Dott. GUGLIELMO GARRI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PAOLA FILIPPI, che ha concluso per il rigetto del ricorso;  
udito l'avvocato FERDINANDO SALMERI;  
udito l'avvocato SEBASTIANO CARUSO.

#### FATTI DI CAUSA

1. Con ricorso al Tribunale di Locri la signora PG chiedeva, previa declaratoria della decadenza del diritto all'azione disciplinare o estinzione della stessa, la dichiarazione della nullità/illegittimità del licenziamento irrogato dall'INPS; chiedeva, in subordine, che venisse dichiarata l'illegittimità del licenziamento perché infondato in fatto ed in diritto o perché sproporzionato, con conseguente condanna dell'INPS a reintegrarla nel posto di lavoro, oltre al pagamento degli indennizzi e contributi di legge.

A sostegno del ricorso deduceva: 1) di essere stata in servizio presso l'Agenzia INPS di X e di essere stata licenziata senza preavviso con provvedimento del 7 luglio 2021, licenziamento prontamente impugnato con lettera del 06.08.2021; 2) che, dopo essere stata sospesa in via cautelare dal servizio a far data dal 22.12.2020, con nota del 20 gennaio 2021 le erano stati contestati gli addebiti contenuti nell'ordinanza emessa dal GIP del Tribunale Penale di Locri in data 16.12.2020, con cui le erano stati addebitati i reati di truffa aggravata continuata e falsa attestazione della presenza in servizio, per i quali era in corso un procedimento penale a suo carico; 3) che gli addebiti erano stati formulati mediante un generico rimando ai provvedimenti dell'Ufficio di Procura e Gip del Tribunale di Locri, per loro natura provvisori; 4) che



l'Istituto non aveva effettuato alcun accertamento autonomo rispetto al contenuto dell'ordinanza richiamata nella lettera di contestazione, limitandosi a riprodurre il contenuto; che l'INPS avrebbe dovuto accertare la effettiva sussistenza di quanto riportato nell'ordinanza del 16.12.20; 5) che, comunque, la ricorrente non aveva mai subito un procedimento disciplinare in oltre venticinque anni di attività lavorativa; 6) che sussisteva una prassi invalsa all'interno dell'ufficio, avvallata e comunque conosciuta dal Responsabile dell'Istituto, per cui i dipendenti uscivano dall'ufficio per fare la cd "pausa caffè", talvolta anche con lo stesso Direttore e/o si fermavano all'ingresso dell'Ufficio a dare informazioni agli utenti e ai responsabili dei patronati; 7) che tali comportamenti non erano mai stati in precedenza sanzionati; 8) che i comportamenti contestati sarebbero stati rilevati per mezzo di immagini registrate da telecamere che, per la loro collocazione, non erano idonee a dare la prova certa dell'allontanamento dall'ufficio senza timbratura; 9) che, in ogni caso, la durata dell'assenza dall'ufficio veniva poi compensata dal fatto che la lavoratrice si fermava in ufficio ben oltre l'ordinario orario di lavoro giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, e che tali assenze andavano comunque ricondotte alla particolare flessibilità dell'orario di lavoro, nel rispetto dell'Accordo sindacale del 27 giugno 2018.

2. Il Tribunale di Locri rigettava il ricorso, compensando le spese.

3. Con sentenza n. 504/2024 pubblicata il 18.07.2024, la Corte d'Appello di Reggio Calabria confermava la sentenza di prime cure, condannando la ricorrente alle spese. La Corte territoriale, riguardo alla invocata decadenza dall'esercizio del





potere disciplinare da parte dell'INPS, osservava che il Giudice di primo grado aveva correttamente ritenuto applicabile il procedimento disciplinare ordinario previsto dall'art. 55-bis comma 4 del Dlgs 165/2001, e non quello c.d. "accelerato", introdotto dal d.lgs. n. 116/2016 che ha inserito, nell'articolo 55 quater del D.lgs. n. 165 2001 i commi 3 bis e 3 ter, il quale si applica nell'ipotesi di "...falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze...". La Corte del merito rilevava al riguardo che "la fonte di conoscenza diretta da cui il datore di lavoro ebbe ad apprendere le condotte abusive dei propri dipendenti era costituita dall'ordinanza applicativa della misura cautelare, che si basava su immagini riprese non da strumenti audio- visivi in dotazione all'organizzazione all'INPS, ma da telecamere collocate appositamente dalla polizia giudiziaria nell'ambito di quelle indagini penali, immagini delle quali il datore di lavoro non poteva avere la immediata disponibilità, tanto che venne a conoscenza dei fatti soltanto a distanza di circa un anno e mezzo".

4. La signora G. ricorreva per cassazione, affidando le proprie difese a due motivi cui resisteva con controricorso l'amministrazione.

La ricorrente depositava altresì memoria.

5. La Procura Generale rassegnava conclusioni scritte chiedendo il rigetto del ricorso.

#### RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si deduce la "Violazione e falsa applicazione dell'art. 55 quater, commi 3 bis e 3 ter del D. Lgs.



n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n.116/2016; dell'art. 8, comma 1 ter L. n. 401/1989 e successive modifiche; dell'art. 12 preleggi e dei principi giurisprudenziali in tema di interpretazione della legge, in relazione alla erronea applicazione del procedimento disciplinare ordinario in luogo di quello accelerato."

La gravata sentenza viene censurata anzitutto in punto di decadenza dell'INPS dall'esercizio del potere disciplinare. La Corte territoriale ha ritenuto applicabile il procedimento disciplinare ordinario previsto dall'art. 55-bis comma 4 D.lgs.165/2001, e non quello c.d. accelerato, introdotto dal d.lgs. n.116/2016, che ha inserito, nell'art. 55 quater del d.lgs. 165/2001 i commi 3 bis e 3 ter, il quale si applica nell'ipotesi di "falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze...". Ad avviso della Corte, nel caso di specie <non ricorre alcuna delle due ipotesi previste dalla norma> dal momento che la condotta contestata alla lavoratrice <è stata resa nota al datore di lavoro attraverso la comunicazione della ordinanza applicativa della misura cautelare>.

Ad avviso della ricorrente, tale affermazione è erronea, in primo luogo con riguardo alla ricognizione della fattispecie legale astratta. Perché si realizzi la fattispecie ipotizzata dalla norma in esame, con conseguente applicazione del procedimento accelerato, è necessario e sufficiente che si verta in materia di 1) <falsa attestazione della presenza in servizio> e che la stessa venga 2) <accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi>. Contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte





reggina, ai fini della integrazione della fattispecie legale astratta, non ha alcun rilievo il momento in cui il fatto è avvenuto, né tantomeno il momento in cui il datore di lavoro ne viene a conoscenza, ma esclusivamente la modalità di accertamento dell'illecito tramite strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi.

In secondo luogo, la ricorrente osserva che la gravata sentenza è erronea là dove si afferma che nel caso di specie viene meno sia il requisito della flagranza sia quello dell'accertamento dell'infrazione mediante strumenti di sorveglianza. Pacifico l'accertamento della condotta addebitata basato su immagini riprese da telecamere collocate dalla polizia giudiziaria, risulta agevole cogliere l'errore del secondo Giudice ove si consideri che, in base all'art. 8 comma 1 ter L. n. 401/1989 e successive modifiche, <si considera in stato di flagranza colui il quale, sulla base di documentazione video fotografica o di altri elementi oggettivi dai quali emerga inequivocabilmente il fatto, ne risulta autore.>. Donde la violazione delle norme richiamate nel motivo, e la palese erroneità della gravata sentenza in punto di decadenza dell'INPS.

2. Violazione e falsa applicazione degli artt. 2119 e 2106 c.c. in relazione alla verifica in ordine alla sussistenza della giusta causa e della proporzionalità della condotta contestata, nonché dei parametri normativi e dei principi giurisprudenziali elaborati in tema di giusta causa, per mancato accertamento dell'elemento intenzionale; dell'art. 55 quater, comma 1 lettera a) d.lgs. n. 165/2001.

Ferma la ricostruzione dei fatti come effettuata dal Giudice del gravame, la signora G chiede che la gravata sentenza debba essere altresì censurata in relazione alla verifica circa la



sussistenza della giusta causa di licenziamento. La Corte territoriale ha trascurato di considerare la vicenda in ogni suo aspetto concreto e in rapporto al contesto in cui la lavoratrice operava. L'iter argomentativo seguito dal Giudice del gravame non è esente da errori logici che si riverberano, rendendola viziata, sulla opinione espressa dalla Corte in ordine alla sussistenza della giusta causa, non essendo stato accertato correttamente il profilo soggettivo della condotta, con riferimento a tutti gli aspetti che assumono rilievo nel caso di specie. La ricorrente si duole che "la Corte si limita, apoditticamente, a ritenere inverosimili le circostanze evidenziate dalla ricorrente, richiamando i principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità caratterizzati da estremo rigore nei confronti di siffatte condotte illecite". Di talché, "l'opinione espressa dalla Corte territoriale appare illogica e certamente contraria al senso comune, ove si consideri il particolare contesto in cui si è svolta la vicenda: un piccolo centro urbano, qual è Caulonia, dove poteva accadere che i dipendenti fornissero informazioni a qualche utente su pratiche in corso, all'esterno dell'Ufficio o durante la breve uscita per la pausa caffè. Nel caso di specie, l'opinione espressa dalla Corte territoriale in ordine all'elemento soggettivo espressamente richiesto dalla norma - intento fraudolento - non risulta in linea con i principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità e con l'interpretazione dell'art. 55 quater comma 1 lettera a) D.lgs. 165/2001. Dalla motivazione non risulta in modo chiaro per quale motivo la Corte territoriale sia pervenuta alla conclusione che nel caso di specie non possa trattarsi di un comportamento solo colposo, che escluderebbe l'applicabilità della norma in commento; non emergono infatti elementi tali da giustificare una valutazione della condotta contestata in termini di





condotta fraudolenta, potendosi altrettanto fondatamente ritenere che il comportamento contestato si dovuto a leggerezza e superficialità".

3. Il primo motivo è infondato.

3.1. L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, la Legge 300/1970, nella sua formulazione originaria, al fine di tutelare la dignità e la privacy della persona del lavoratore, poneva un divieto assoluto, in capo al datore di lavoro, di utilizzo di impianti audiovisivi o altre apparecchiature tecnologiche di videosorveglianza che avessero una mera finalità di controllo dell'esecuzione della prestazione di lavoro dei dipendenti.

3.2 Il D.Lgs. 151/2015, attuativo del c.d. Jobs Act, ha eliminato quel divieto generale contenuto nel primo comma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

3.3. Ferma restando la procedura di accordo prevista per l'installazione degli strumenti di videosorveglianza dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, e fermo il principio per cui tali strumenti possono essere impiegati solo per finalità legate alle esigenze organizzative e produttive ovvero alla sicurezza sul lavoro, è stata aggiunta l'esigenza di tutela del patrimonio aziendale.

Tale modifica ha comportato la possibilità di far rientrare nell'ambito di applicazione dell'art. 4 dello Statuto anche i c.d. "controlli difensivi", una categoria di creazione giurisprudenziale che ricomprende i controlli aventi ad oggetto non l'esatto adempimento della prestazione di lavoro discendente dal contratto, bensì gli eventuali comportamenti





illeciti dei lavoratori e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.

3.4 L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori al suo comma 3, nella sua nuova formulazione, prevede che le informazioni ottenute mediante gli strumenti di controllo sono utilizzabili "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli" e comunque nel rispetto di quanto previsto dal Codice della Privacy, atteso che, seppure installati per una delle motivazioni previste dallo Statuto, da tali apparecchiature può comunque derivare una possibilità di controllo dell'attività dei lavoratori.

A seguito della modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, i controlli mediante impianti audiovisivi e apparecchiature di videosorveglianza possono, quindi, avere ad oggetto anche i comportamenti posti in essere dal lavoratore sul luogo di lavoro, quando tali comportamenti si caratterizzano come illeciti o comunque siano lesivi del patrimonio o dell'immagine aziendale.

Di conseguenza, i risultati delle videoriprese delle telecamere installate nei luoghi di lavoro possono essere utilizzati sia ai fini di una contestazione disciplinare a carico del lavoratore, sia come mezzo di prova in sede di vertenze di lavoro, ovvero penali per i casi di condotte penalmente rilevanti.

3.5 Ciò posto, è da rilevarsi che il procedimento disciplinare accelerato invocato dalla ricorrente va inquadrato nell'ottica dei controlli di videosorveglianza sopraindicati, ossia effettuati dal datore di lavoro a seguito del compimento della procedura di accordo prevista per l'installazione degli strumenti di



videosorveglianza che comportino la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori da parte del datore di lavoro.

Numero registro generale 795/2025

Numero sezionale 3823/2025

Numero di raccolta generale 32835/2025

Data pubblicazione 16/12/2025

3.6 Orbene, l'attività di accertamento con sistemi video ad opera della polizia giudiziaria non rientra nella fattispecie sopra descritta in quanto tale attività è posta in essere da soggetto diverso dal datore di lavoro per fini di giustizia all'insaputa della parte datoriale.

Tale attività di indagine non rientra, pertanto, nella videosorveglianza istituita dal datore di lavoro ai fini di una contestazione disciplinare a carico del lavoratore, sia come mezzo di prova in sede di vertenze di lavoro, ovvero penali per i casi di condotte penalmente rilevanti, ma nell'attività di indagine della polizia giudiziaria al fine della repressione di illeciti penali perpetrati in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

3.7 Conseguentemente, la procedura disciplinare accelerata non trova applicazione nel caso di specie.

4. Il secondo motivo è inammissibile.

Non è revisionabile in questa sede l'accertamento operato dai giudici di merito sulla sussistenza della condotta contestata, consistita nell'utilizzo illecito dei badge aziendali in oltre un centinaio di occasioni e al fine di agevolare l'abusiva assenza dal lavoro; neppure è dubitabile l'utilizzabilità da parte del giudice del lavoro delle prove atipiche (cfr. Cass., 2947 del 2023; n. 19521 del 2019) rappresentate nella specie, non solo dall'ordinanza di custodia cautelare ma, specialmente, dalle "risultanze dei servizi di videosorveglianza predisposti dalla Guardia di finanza" che "hanno consentito al G.L. di





raggiungere il corretto convincimento circa la fondatezza dell'azione disciplinare..." (sentenza, p. 3, ultimo cpv.).

Numero registro generale 795/2025

Numero sezionale 3823/2025

Numero di raccolta generale 32835/2025

Data pubblicazione 16/12/2025

Inoltre, la Corte d'Appello si è attenuta ai canoni giurisprudenziali attraverso cui sono state definite le nozioni legali di giusta causa (cfr. Cass. n. 18715 del 2016; n. 6901 del 2016; n. 21214 del 2009; n. 7838 del 2005) e di proporzionalità della misura espulsiva (cfr. Cass. 18715 del 2016; Cass. n. 21965 del 2007; Cass., n. 25743 del 2007) ed ha motivatamente valutato la gravità e il disvalore sociale della condotta addebitata al dipendente; in particolare, ha sottolineato la grave violazione del dovere fondamentale di fedeltà realizzata attraverso una "attività criminosa seriale" e "l'apprezzabile pregiudizio economico procurato alla datrice di lavoro- obbligata alla restituzione delle somme alla stessa corrisposte dal Comune di Palermo per le retribuzioni dei dipendenti infedeli" (p. 4), quali elementi idonei a dimostrare l'esistenza della giusta causa e la proporzionalità della sanzione espulsiva. A fronte di tale supporto motivazionale, il ricorrente neppure identifica i parametri integrativi della giusta causa che sarebbero stati violati dai giudici di merito, ma si limita a ribadire, in modo del tutto generico, l'insussistenza di una giusta causa di recesso. Anche per questo profilo, la sentenza impugnata non risulta efficacemente censurata.

La sentenza d'appello, infine, si è attenuta ai precedenti di legittimità secondo cui, ai fini della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento, qualora risulti accertato che l'inadempimento del lavoratore licenziato sia stato tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario. Nella motivazione della sentenza è opportunamente evidenziato il numero elevatissimo di violazioni poste in essere,





quale giustificazione logica del metro sanzionatorio applicato nei confronti della dipendente.

Numero registro generale 795/2025

Numero sezionale 3823/2025

Numero di raccolta generale 32835/2025

Data pubblicazione 16/12/2025

5. In conclusione, il ricorso va respinto.

6. Le spese seguono la soccombenza e vanno liquidate come in dispositivo.

7. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115 del 2002 si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

#### PQM

La Corte rigetta il ricorso e condanna la parte ricorrente a rifondere le spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed in complessivi € 4.500,00 per competenze professionali, oltre al rimborso spese generali nella misura del 15% e accessori di legge;

dà atto della sussistenza dell'obbligo per la parte ricorrente, ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n.115 del 2002, di versare l'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per l'impugnazione integralmente rigettata, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione, il 23 settembre 2025.

Il Consigliere estensore

Guglielmo Garri



Il Presidente

Adriana Doronzo

CASSAZIONE.NET

