

TRIBUNALE DI NAPOLI: è legittimo utilizzare le telecamere di videosorveglianza per accertare la condotta «illecita» del dipendente

SENTENZA DEL TRIBUNALE DI NAPOLI DEL 29 MAGGIO 2019, N. 3820

Robert Tenuta, Direttivo Nazionale *Dirigenza Sanitaria*

Un pubblico dipendente era stato sottoposto a procedimento disciplinare in quanto era stato riscontrato che lo stesso aveva falsamente attestato la sua presenza in servizio, condotta che l'art. 55-quater, commi 1 e 1-bis del Dlgs 165/2001 sanziona con il licenziamento senza preavviso.

La falsa attestazione della sua presenza in servizio era emersa attraverso la visualizzazione di filmati di videocamere: il predetto dipendente, nell'impugnare la sanzione disciplinare comminatagli, ha contestato l'uso illegittimo delle telecamere.

Il Tribunale di Napoli ha però respinto tali contestazioni, precisando che legittimamente sono state utilizzate le immagini registrate dalle telecamere per accertare i comportamenti posti in essere dal ricorrente.

Secondo il Tribunale è lo stesso articolo 55-quater, comma 3-bis, del Dlgs 165/2001, modificato dal Dlgs 116/2016, a consentire l'utilizzo degli strumenti di sorveglianza per accertare la falsa attestazione della presenza in servizio, in quanto il citato comma 3-bis stabilisce che: *“Nel caso di cui al comma 1, lettera a) (falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'efficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile”.*

Ciò stante, ad avviso del Tribunale di Napoli, nella fattispecie non sussiste alcuna violazione delle norme in materia di privacy o dello statuto dei lavoratori, tanto più che i fatti accertati hanno rilevanza penale ai danni dell'ente.

N