Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Controlli difensivi nel licenziamento e principio di non contestazione

Inutilizzabilità delle videoriprese per difetto di fondato sospetto, rilievo dell'art. 115 c.p.c. e contraddittorietà della motivazione nell'ordinanza Cass. n. 16214/2026

Maria Di Giorgio Diritto del Lavoro & Rapporto di lavoro 25 Agosto 2026 Lettura 11 min

Stato della questione e quadro aggiornato al 25 agosto 2026: La Suprema Corte di Cassazione fa chiarezza sull'intersezione tra inutilizzabilità delle registrazioni video e operatività dell'art. 115 c.p.c., stabilendo che i filmati illecitamente acquisiti non precludono la prova del fatto ove quest'ultimo non sia specificamente contestato dal dipendente.

Abstract (Italiano)

Il presente contributo esamina l'ordinanza n. 16214/2026 della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione in tema di controlli occulti a distanza, videoriprese investigative e licenziamento per giusta causa. I giudici di legittimità affrontano il delicato coordinamento tra l'inutilizzabilità delle prove raccolte in violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori per difetto di un preventivo fondato sospetto e il principio di non contestazione dei fatti materiali ex art. 115 c.p.c. La pronuncia chiarisce che l'inutilizzabilità processuale delle immagini non determina in automatico l'illegittimità del recesso datoriale, dovendo il giudice valutare le altre risultanze probatorie ritualmente acquisite e la condotta processuale del lavoratore. Viene conseguentemente censurata per insanabile contraddittorietà la sentenza di merito che aveva annullato il licenziamento per carenza probatoria e contestualmente rigettato la domanda risarcitoria della lavoratrice ritenendo non contestati quegli stessi addebiti.

Abstract (English)

This article examines order no. 16214/2026 delivered by the Employment Division of the Italian Supreme Court of Cassation regarding defensive remote monitoring, investigative video recordings, and dismissal for just cause. The Court analyzes the crucial interplay between the procedural inadmissibility of audiovisual evidence gathered in violation of Article 4 of the Workers' Statute due to the lack of prior grounded suspicion and the principle of non-contest of material facts under

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Article 115 of the Italian Code of Civil Procedure. The ruling establishes that the inadmissibility of video recordings does not automatically invalidate a disciplinary dismissal where the underlying infractions remain undisputed by the employee or are substantiated by other admissible evidence, overturning the appellate decision for contradictory and illogical reasoning.

Punti Chiave dell'Analisi

- **Rigore del fondato sospetto:** I controlli audiovisivi occulti esulano dall'art. 4 L. 300/1970 solo se disposti ex post a fronte di specifici e comprovati indizi di illecito.
- **Perimetro dell'inutilizzabilità:** L'invalidità dei filmati ai sensi della privacy preclude l'uso delle registrazioni, ma non cancella le altre prove autonome acquisite in giudizio.
- **Rilievo della non contestazione:** I fatti materiali addebitati e non specificamente contestati ex art. 115 c.p.c. vincolano il giudice nella valutazione della giusta causa.
- **Divieto di contraddizione motivazionale:** Il giudice non può considerare i fatti sforniti di prova sul licenziamento e contemporaneamente certi per respingere il danno alla persona.

Principio di Diritto / Massima Redazionale

In tema di licenziamento disciplinare per giusta causa conseguente a controlli difensivi eseguiti mediante videoriprese a distanza tramite agenzia investigativa, qualora sia dichiarata l'inutilizzabilità delle immagini acquisite in violazione dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 per mancanza del requisito del preventivo fondato sospetto di specifici illeciti, il giudice del merito non può limitarsi a pronunciare l'illegittimità del recesso datoriale per preteso difetto di prova dei fatti contestati. L'inutilizzabilità processuale delle registrazioni audiovisive non elide la rilevanza di altri mezzi di prova ritualmente acquisiti agli atti né preclude l'operatività del principio di non contestazione di cui all'art. 115 c.p.c. sui fatti materiali posti a base dell'addebito. Incorre pertanto in insanabile vizio di contraddittorietà della motivazione la sentenza che dichiari illegittimo il licenziamento per mancata dimostrazione delle infrazioni addebitate e, contestualmente, rigetti la domanda risarcitoria proposta dal lavoratore riconoscendo che la veridicità di quegli stessi fatti materiali non è stata nella sostanza contestata.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

01. Introduzione: l'ordinanza Cass. Sez. Lav. n. 16214/2026

La **Corte di Cassazione**, Sezione Lavoro, con l'**ordinanza n. 16214 del 25 maggio 2026**[1], torna a pronunciarsi sulla complessa materia dei **controlli difensivi nel licenziamento disciplinare**, tracciando un netto confine tra l'inutilizzabilità delle videoriprese investigative e la ricostruzione probatoria complessiva della giusta causa.

La questione sottoposta all'esame del collegio di legittimità tocca uno dei nodi più controversi della pratica giuslavoristica: il destino del **recesso datoriale per giusta causa** intimato all'esito di indagini occulte affidate ad agenzie investigative, qualora i filmati registrati vengano estromessi dal processo per violazione dei presidi posti dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970.

La Suprema Corte riafferma che il divieto di utilizzo delle immagini illecitamente acquisite non si converte automaticamente in un giudizio di **insussistenza del fatto materiale contestato**, né esonera il giudice del lavoro dal dovere di verificare se gli addebiti risultino dimostrati aliunde o debbano considerarsi pacifici in forza del **principio di non contestazione ex art. 115 c.p.c.**

L'arresto si distingue per il rigore logico con cui censura la motivazione dei giudici d'appello, evidenziando come l'ordinamento processuale non tolleri **statuizioni motivazionali contraddittorie** in cui il medesimo nucleo fattuale venga ritenuto privo di prova ai fini dell'impugnativa del licenziamento e, contemporaneamente, accertato come vero per negare il risarcimento del **danno esistenziale e morale** alla persona del lavoratore.

Si delineano così chiare indicazioni nomofilattiche per la corretta gestione del **riparto dell'onere probatorio** nelle controversie di lavoro, impedendo che vizi procedurali nella raccolta delle prove tecniche paralizzino l'accertamento della **verità materiale dei fatti**.

L'intervento nomofilattico della Sezione Lavoro assume una straordinaria valenza chiarificatrice per difensori e magistrati, ristabilendo la centralità del principio di autosufficienza dei fatti ammessi rispetto alle preclusioni istruttorie derivanti dalla normativa a tutela della riservatezza.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

02. La vicenda fattuale e il percorso processuale nei gradi di merito

2.1 — Gli addebiti disciplinari e l'installazione delle telecamere investigative

La controversia muove dal licenziamento per giusta causa intimato da una società commerciale a una lavoratrice addetta al reparto gastronomia di un supermercato. La **contestazione disciplinare ex art. 7 L. 300/1970** imputava alla dipendente di aver reiteratamente consumato alimenti destinati alla vendita all'interno del laboratorio senza provvedere al pagamento, nonché di aver violato le norme igienico-sanitarie aziendali mediante l'omesso lavaggio delle mani e il mancato utilizzo dei guanti protettivi in ben **venti distinte occasioni** analiticamente individuate nella lettera di addebito.

Tali condotte erano state documentate attraverso **registrazioni audiovisive occulte** effettuate da un'agenzia investigativa privata, incaricata dalla datrice di lavoro di installare telecamere nascoste nel locale laboratorio a fronte di generiche differenze inventariali e del sospetto di anomalie gestionali nel reparto.

Impugnato il recesso dinanzi al **Tribunale di Roma**, la lavoratrice eccepiva la nullità della sanzione e l'inutilizzabilità delle riprese per violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, domandando la reintegrazione e il risarcimento dei danni morali ed esistenziali causati dall'illegittima sorveglianza. Il giudice di primo grado rigettava il ricorso, ritenendo legittimo l'impiego dei **dispositivi audiovisivi a salvaguardia del patrimonio aziendale** a fronte dei vuoti inventariali riscontrati.

La decisione di prime cure valorizzava la gravità delle infrazioni e la natura lesiva delle condotte rispetto al **vincolo fiduciario datoriale**, ritenendo superata ogni questione di garanzia sindacale in presenza di comportamenti penalmente e civilmente rilevanti.

2.2 — La decisione della Corte d'appello tra inutilizzabilità dei filmati e rigetto risarcitorio

Investita del gravame, la **Corte d'Appello di Roma** riformava parzialmente la decisione di prime cure. Il collegio distrettuale rilevava che la società non aveva provato l'esistenza di un preventivo e

circostanziato **fondato sospetto a carico della lavoratrice**, essendosi limitata ad allegazioni generiche su ammanchi contabili, con conseguente inutilizzabilità delle immagini estratte dalle telecamere per violazione dell'art. 4 dello Statuto.

Su tali premesse, i giudici d'appello dichiaravano illegittimo il licenziamento per **difetto di giusta causa**, accordando alla dipendente la sola **tutela indennitaria forte** prevista dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015 (pari a sei mensilità), sul presupposto che non fosse stata fornita in giudizio la prova positiva dell'insussistenza del fatto materiale.

Nel medesimo contesto motivazionale, tuttavia, la Corte territoriale respingeva integralmente la **domanda di risarcimento del danno alla persona** formulata dalla lavoratrice, rilevando che la materiale commissione dei fatti addebitati non era stata nella sostanza contestata dalla stessa nelle sue difese stragiudiziali e giudiziali, risultando altresì confermata dalle ammissioni rese da altri colleghi coinvolti nella medesima vicenda.

Avverso tale sentenza interponevano **ricorso per cassazione** sia la dipendente (in via principale, per ottenere la reintegra e il risarcimento del danno) sia la società datrice di lavoro (in via incidentale, dolendosi della violazione delle regole sulla non contestazione e sui poteri probatori).

03. Lo statuto dei controlli difensivi: fondato sospetto e limiti dell'art. 4 L. 300/1970

3.1 — Controlli a difesa del patrimonio ex ante versus controlli difensivi individuali ex post

La Suprema Corte ribadisce le coordinate ermeneutiche che governano l'applicazione dei **controlli difensivi nel licenziamento disciplinare** dopo la novella introdotta dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151 del 2015. Come chiarito dagli arresti cardine della giurisprudenza di legittimità[23], occorre operare una rigorosa distinzione concettuale tra due diverse tipologie di accertamento datoriale:

- **Controlli difensivi a tutela del patrimonio in senso lato:** rivolti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori nello svolgimento ordinario della prestazione, i quali ricadono integralmente nell'art. 4, comma 1, L. 300/1970 e postulano necessariamente la preventiva stipula dell'accordo sindacale o il rilascio dell'autorizzazione amministrativa dell'Ispettorato del Lavoro;

- **Controlli difensivi in senso stretto:** diretti ad accertare specificamente condotte illecite gravi ascrivibili a singoli dipendenti sulla base di concreti indizi, i quali si collocano al di fuori dell'art. 4 ma richiedono l'insorgenza di un **preventivo fondato sospetto**.

Il controllo difensivo in senso stretto deve essere rigorosamente **mirato e attuato ex post**: la raccolta delle informazioni può iniziare solo dopo che siano emersi elementi circostanziati e specifici tali da ingenerare il fondato sospetto dell'illecito, rimanendo vietata qualsiasi forma di sorveglianza continuativa e preventiva a strascico sull'attività ordinaria dei dipendenti.

Ove manchi la dimostrazione di tali indizi iniziali, l'installazione di apparecchiature audiovisive occulte ricade sotto il divieto generale dell'art. 4, determinando l'illiceità del trattamento dei dati personali del lavoratore.

3.2 — Le conseguenze sanzionatorie dell'inutilizzabilità delle immagini ex art. 2-decies Codice Privacy

Ove i dispositivi di ripresa audiovisiva vengano installati senza il rispetto dei presidi legali e in assenza del requisito del fondato sospetto, i dati personali e i filmati così raccolti sono colpiti dalla sanzione di **inutilizzabilità assoluta** ai sensi dell'art. 2-decies del D.Lgs. n. 196 del 2003, come novellato dal D.Lgs. n. 101 del 2018.

Tale sanzione processuale e sostanziale presidia i diritti fondamentali alla dignità e alla riservatezza del prestatore di lavoro garantiti dall'**art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo**, impedendo al datore di lavoro di produrre ed esibire le registrazioni illegittime a supporto della contestazione disciplinare e del conseguente giudizio.

Tuttavia, l'espunzione del materiale video dagli elementi probatori valutabili non determina di per sé l'estinzione del potere disciplinare, né rende inesistente il fatto storico contestato qualora questo possa essere provato mediante altri canali istruttori rituali o risulti pacificamente ammesso dalle parti.

L'ordinamento tutela la sfera privata del lavoratore escludendo la prova tecnologica vietata, ma non istituisce una franchigia sostanziale di immunità per comportamenti contrattualmente e disciplinarmente rilevanti che trovino autonoma conferma nel compendio processuale.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

04. Quadro normativo e rassegna degli orientamenti di legittimità

Il corretto inquadramento della materia postula la combinazione organica tra le garanzie statutarie (artt. 4 e 7 L. 300/1970), le regole del processo civile sul principio dispositivo e sulla non contestazione (artt. 115 e 414 c.p.c.) e la nozione civilistica di giusta causa (art. 2119 c.c.).

Tale quadro si coordina con i principi già esaminati sul riparto dell'onere probatorio nel licenziamento (cfr. Licenziamento per inidoneità alle mansioni e riparto probatorio[D1]) e sui doveri datoriali di sicurezza (cfr. Responsabilità datoriale e tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro[D2]). La tabella seguente sintetizza i principali arresti di legittimità sul tema.

Pronuncia Giudiziaria	Materia e Oggetto	Principio Sancito
Cass. n. 16214/2026	**ACCOLTO** Videoriprese, inutilizzabilità e art. 115 c.p.c.	I filmati inutilizzabili non escludono la prova del fatto fondata sulla non contestazione.
Cass. n. 34092/2021[2]	**CONFORME** Controlli difensivi ex post e fondato sospetto	Il controllo ex post inizia con la raccolta dati e non con la loro successiva lettura.
Cass. n. 25732/2021[3]	**CONFORME** Distinzione tra controlli patrimonio ed ex post	I controlli difensivi individuali esulano dall'art. 4 solo se mirati a singoli illeciti.
Cass. n. 4379/2026[4]	**CONFORME** Operatività della non contestazione nel rito lavoro	La mancata contestazione specifica vincola il giudice nell'accertamento dei fatti storici.
Cass. n. 5514/2026[5]	**CONFORME** Immutabilità della contestazione e prove concorrenti	È legittimo valorizzare risultanze probatorie ulteriori a conferma dell'addebito.

05. L'operatività dell'art. 115 c.p.c. e la tenuta della giusta causa di licenziamento

5.1 — La non contestazione dei fatti materiali come fonte autonoma di prova

Il nucleo centrale dell'ordinanza n. 16214/2026[1] risiede nella valorizzazione del **principio di non contestazione di cui all'art. 115 c.p.c.** nell'ambito dei **controlli difensivi nel licenziamento disciplinare**.

La Corte di Cassazione chiarisce che la dichiarazione di inutilizzabilità delle prove documentali o audiovisive non produce un effetto purgativo sui fatti materiali posti a base del recesso. Se il lavoratore, nel formulare le proprie difese stragiudiziali e giudiziali, si limita a sollevare eccezioni di carattere formale o processuale senza contestare specificamente e analiticamente la verità storica delle infrazioni addebitate, tali fatti devono ritenersi **pacifici e vincolanti per il giudice** ai sensi dell'art. 115 c.p.c., come ribadito dalla consolidata giurisprudenza di legittimità[4].

> « L'inutilizzabilità delle registrazioni video non paralizza il licenziamento ove i fatti materiali risultino non contestati dal dipendente. »

La condotta processuale della parte, unita alle **dichiarazioni ammissive o testimoniali** rese da altri lavoratori in sede sindacale o giudiziale, costituisce fonte autonoma di prova idonea a sorreggere l'accertamento della **giusta causa di recesso ex art. 2119 c.c.**, prescindendo totalmente dal materiale audiovisivo espunto.

Ne discende che l'onere della prova a carico del datore di lavoro ex art. 5 della legge n. 604 del 1966 viene pienamente assolto allorquando l'addebito trovi riscontro nel mancato disconoscimento fattuale da parte del dipendente costituito.

5.2 — La censura di contraddittorietà logica e la valutazione delle prove concorrenti

Su tale fondamento dogmatico si innesta la censura di **contraddittorietà insanabile della motivazione** formulata dalla Suprema Corte nei confronti della sentenza d'appello impugnata dalla società.

La Corte d'appello capitolina era incorsa in un vizio logico e giuridico macroscopico: da un lato, aveva ritenuto **non provati i venti episodi** di asportazione e consumo di cibo ai fini della legittimità del licenziamento per via dell'inutilizzabilità delle registrazioni; dall'altro lato, aveva rigettato la richiesta di risarcimento del **danno morale ed esistenziale** avanzata dalla lavoratrice proprio perché quegli stessi venti episodi dovevano ritenersi pacificamente ammessi e non contestati nella sostanza.

Tale sdoppiamento valutativo è radicalmente incompatibile con i canoni di coerenza del giudizio: un medesimo fatto storico non può essere simultaneamente **privo di prova per annullare il recesso** e **incontestabilmente vero per negare il risarcimento** del danno alla persona.

La sentenza impugnata è stata dunque cassata per violazione dell'art. 115 c.p.c., imponendo al giudice di rinvio una valutazione unitaria e non contraddittoria dell'intero materiale probatorio.

5.3 — Ricadute operative sulle strategie difensive di datori e lavoratori

La pronuncia in commento offre preziose e decisive indicazioni operative per l'impostazione delle strategie difensive nel contenzioso giuslavoristico, ridisegnando gli oneri di allegazione e prova gravanti su entrambe le parti del rapporto negoziale.

- **Per la difesa datoriale:** l'onere di allegare e dimostrare circostanze concrete a supporto del preventivo fondato sospetto rimane fondamentale per salvare le prove video; tuttavia, in sede processuale è indispensabile articolare un apparato probatorio concorrente (prove testimoniali, verifiche contabili, ammissioni stragiudiziali) per non dipendere unicamente dall'esito dell'eccezione sull'art. 4 dello Statuto;
- **Per la difesa del lavoratore:** l'eccezione di inutilizzabilità delle registrazioni non esaurisce la linea difensiva; è doveroso procedere alla **tempestiva e analitica contestazione specifica** di ciascun fatto storico addebitato sin dal ricorso introduttivo ex art. 414 c.p.c., evitando formule generiche di mero stile che precluderebbero la tutela in forza del principio di non contestazione.

In particolare, per l'avvocato che assiste il lavoratore licenziato, il rigetto dell'istanza istruttoria avversaria sulle riprese video non deve mai indurre a trascurare il merito della contestazione

materiale. Addurre genericamente la mancata memoria degli addebiti o limitarsi a contestare la violazione della privacy senza negare formalmente i singoli fatti contestati espone il ricorrente al rischio concreto che il giudice consideri quegli stessi fatti come pacificamente accertati ex art. 115 c.p.c.

Parallelamente, per i consulenti e i difensori datoriali, l'indagine preventiva non deve esaurirsi nell'acquisizione dei supporti magnetici o digitali, ma deve accompagnarsi alla raccolta meticolosa di riscontri documentali, registri di cassa, inventari periodici e dichiarazioni testimoniali dei preposti, così da blindare la tenuta della giusta causa anche nell'eventualità di una declaratoria di nullità o inutilizzabilità della prova tecnologica.

La gestione integrata delle eccezioni di rito e di merito si conferma pertanto come il discrimine fondamentale per la tenuta delle difese nei giudizi di impugnazione dei licenziamenti disciplinari.

06. Considerazioni conclusive: proporzionalità e bilanciamento tra privacy e tutela aziendale

L'ordinanza n. 16214/2026 della Sezione Lavoro[1] rappresenta una pronuncia di primario rilievo sistematico, capace di comporre armoniosamente le esigenze di **tutela della riservatezza dei lavoratori** con il principio di **verità materiale ed effettività della giustizia** nel processo del lavoro.

L'insegnamento che scaturisce dall'arresto di legittimità è chiaro: le regole poste a presidio della privacy e dei controlli a distanza non costituiscono uno schermo immunitario per comportamenti illeciti accertati o non contestati, ripristinando il giusto equilibrio tra **legalità dell'istruttoria datoriale** e **responsabilità contrattuale del dipendente**.

In sede di rinvio, la Corte d'Appello di Roma sarà chiamata a riesaminare l'intera vicenda alla luce del compendio probatorio complessivo e della condotta processuale della lavoratrice, assicurando una decisione immune da contraddizioni logiche e pienamente aderente ai principi nomofilattici di legittimità.

La giurisprudenza consolida in tal modo una visione sostanziale ed equilibrata dei **controlli difensivi nel licenziamento disciplinare**, a presidio della lealtà processuale, della trasparenza e della correttezza nei luoghi di lavoro.

Metodo Giuridico
Ius et Ratio
ISSN 3103-7305

Fonti Utilizzate

Normativa di riferimento

Legge 20 maggio 1970, n. 300 — Artt. 4, 7 (Statuto dei Lavoratori, impianti audiovisivi e procedimento disciplinare).

Codice di Procedura Civile — Artt. 115, 414 (disponibilità delle prove, principio di non contestazione e ricorso introduttivo).

Codice Civile — Art. 2119 (recesso per giusta causa nei contratti di lavoro subordinato).

Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 — Art. 2-decies (Codice Privacy, sanzione di inutilizzabilità dei dati).

Giurisprudenza citata

1. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 25 maggio 2026, n. 16214** — L'inutilizzabilità delle videoriprese non esclude la prova della giusta causa basata sulla non contestazione ex art. 115 c.p.c.
2. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 12 novembre 2021, n. 34092** — Controlli difensivi tecnologici ex post, fondato sospetto e limiti dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
3. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza 22 settembre 2021, n. 25732** — Distinzione tra controlli a difesa del patrimonio ex ante e controlli difensivi individuali mirati ex post.
4. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 26 febbraio 2026, n. 4379** — Efficacia vincolante dell'art. 115 c.p.c. sui fatti posti a base della contestazione disciplinare non specificamente contestati.
5. **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ordinanza 11 marzo 2026, n. 5514** — Principio di immutabilità della contestazione disciplinare e valutazione delle prove concorrenti sulla giusta causa.

Dottrina richiamata

D1. Metodo Giuridico, *Licenziamento per inidoneità alle mansioni e riparto probatorio*. Analisi sull'onere della prova e sui limiti di sindacato giudiziale nel recesso per giustificato motivo.

D2. Metodo Giuridico, *Responsabilità datoriale e tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro*. Approfondimento sugli obblighi di prevenzione ex art. 2087 c.c. e sui controlli di conformità igienico-sanitaria.

Maria Di Giorgio

Avvocata del Foro di Roma

Specializzata in diritto del lavoro, relazioni industriali e previdenza sociale. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità, la contrattazione collettiva e l'evoluzione della disciplina previdenziale ed assistenziale.