

Licenziamento illegittimo, se il lavoratore è sottoposto a controllo investigativo

Autore: Redazione

In: Giurisprudenza commentata

Il datore di lavoro non può ricorrere ad agenzie investigative per sottoporre a controllo l'attività lavorativa del dipendente, pena l'illegittimità del licenziamento a quest'ultimo intimato, in caso di riscontrati inadempimenti. E tale **divieto sussiste anche se dette attività lavorative siano svolte al di fuori dei locali aziendali.**

Sulla scorta di ciò la Corte di Cassazione, sezione lavoro, con ordinanza n. 15094 dell'11 giugno 2018, ha accolto il ricorso di un lavoratore avverso la sentenza di secondo grado che ne aveva confermato il licenziamento disciplinare.

I Giudici territoriali, in particolare, avevano ritenuto utilizzabili le relazioni investigative acquisite dal datore di lavoro, posto che la prestazione lavorativa in questione - per l'appunto sottoposta a controllo - consisteva nell'attività esterna di ispezione dei cantieri e dunque si svolgeva prevalentemente fuori dai locali aziendali. Per cui nessun divieto poteva configurarsi "per il datore, di avvalersi di agenzie investigative per il controllo della diligente esecuzione della prestazione di lavoro". E da tali investigazioni emergeva che i controlli, in realtà, non erano stati mai eseguiti dal dipendente; ciò che determinava un inadempimento della prestazione lavorativa nonché la lesione dell'obbligo di fedeltà al datore, da cui il licenziamento disciplinare.

Divieto di controllo occulto dell'attività lavorativa fuori dai locali aziendali, salvo alcune eccezioni

Accogliendo le censure del lavoratore, la Corte di Cassazione - contrariamente ai giudici di merito - ha chiarito che il **divieto di controllo occulto sull'attività lavorativa** vige **anche nel caso**, di specie, in cui le **prestazioni siano svolte fuori dai locali aziendali**. Ferma restando l'eccezione al divieto, nel caso in cui il controllo sia finalizzato a verificare comportamenti da cui possa derivare un'ipotesi penalmente rilevante.

Simmetricamente - questa l'ulteriore eccezione al divieto - ove il controllo demandato all'agenzia non abbia ad oggetto l'inadempimento della prestazione lavorativa ma sia espletato al di fuori dell'orario di lavoro, esso può ritenersi legittimo. E' il caso, ad esempio, della verifica sull'attività extralavorativa svolta

dal lavoratore in violazione del divieto di concorrenza, ovvero il controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte del dipendente, dei permessi ex art. 33 Legge n. 104/1992.

Ora, preso atto che nel caso de quo non ricorrono i menzionati casi d'eccezione - concludono gli Ermellini - ha errato la Corte territoriale nell'affermare che "nessun divieto può configurarsi per il datore di lavoro di avvalersi dell'agenzia investigativa per il controllo della diligente esecuzione della prestazione di lavoro", senza tuttavia fare alcun riferimento ad attività concorrenziali o altrimenti fraudolente del lavoratore. Essendo dunque **illegittimi i disposti controlli investigativi**, parimenti **illegittimo** deve ritenersi l'**intimato licenziamento**.

Volume consigliato

<https://www.diritto.it/licenziamento-illegittimo-lavoratore-sottoposto-controllo-investigativo/>