

Controlli del datore di lavoro legittimi anche se occulti

Autore: Graziotto Fulvio

In: Diritto civile e commerciale

Le **garanzie degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori** operano esclusivamente con riferimento all'esecuzione della attività lavorativa in senso stretto, non estendendosi agli eventuali **comportamenti illeciti** commessi dal lavoratore in occasione dello svolgimento della prestazione che possono essere liberamente accertati dal personale di vigilanza o da terzi, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria riservata dall'**art. 3 dello Statuto** direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori e giustificano l'intervento - che deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero adempimento dell'obbligazione.

Entro tali limiti, il potere dell'imprenditore di controllare direttamente o indirettamente l'adempimento delle prestazioni lavorative non è escluso dalle modalità di controllo, che può legittimamente avvenire anche occultamente.

Decisione: Sentenza n. 8373/2018 Cassazione Civile - Sezione Lavoro

Massima

Le garanzie degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori operano esclusivamente con riferimento all'esecuzione della attività lavorativa in senso stretto, non estendendosi agli eventuali comportamenti illeciti commessi dal lavoratore in occasione dello svolgimento della prestazione che possono essere liberamente accertati dal personale di vigilanza o da terzi.

L'art. 2 dello Statuto dei lavoratori, nel limitare la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non precludono a quest'ultimo di ricorrere ad agenzie investigative, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria riservata dall'**art. 3 dello Statuto** direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori e giustificano l'intervento - che deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero adempimento dell'obbligazione - non solo per l'avvenuta prospettazione di illeciti e per l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.

Il potere dell'imprenditore di controllare direttamente o indirettamente l'adempimento delle prestazioni lavorative, nei limiti sopra evidenziati, non è escluso dalle modalità di controllo che può legittimamente avvenire anche occultamente, senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti, né il divieto di cui all'**art. 4 della legge n. 300/1970** riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza.

Osservazioni

Il caso riguardava un funzionario, tenuto a svolgere prestazioni anche fuori dalla sede aziendale, con obbligo di un'unica timbratura giornaliera del badge.

Il Tribunale respingeva la domanda di un lavoratore, che aveva impugnato il licenziamento disciplinare; la Corte di Appello confermava la decisione di primo grado; i giudici di merito valutavano la condotta del lavoratore, caratterizzata da notevolissimi e sistematici ritardi, l'assenza di qualsiasi giustificazione e l'ostinazione nel sottrarsi agli obblighi professionali, con conseguente lesione irreparabile del vincolo di fiducia con il datore di lavoro.

Solo in sede di appello, il lavoratore aveva sollevato la problematica relativa alla illegittimità dei controlli effettuati attraverso un'agenzia investigativa.

La Cassazione conferma la legittimità del licenziamento e rigetta il ricorso.

Giurisprudenza rilevante

Cass. 3590/2011

Cass. 6498/2011

Cass. 9167/2003

Disposizioni rilevanti

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Vigente al: 26-10-2018

Art. 2 - Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma, in caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 - Personale di vigilanza

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 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 nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Codice civile

DESCRIZIONE

Vigente al: 26-10-2018

Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Art. 2106 - Sanzioni disciplinari

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme corporative.

Volume consigliato

<https://www.diritto.it/controlli-del-datore-lavoro-legittimi-anche-occulti/>