



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Controllo lavoratore dipendente con investigatori: è lecito?

Autore: Massimiliano Palumbo | 13/12/2016



Secondo la Cassazione il datore di lavoro può far pedinare, con investigatori privati, i dipendenti che si assentano per malattia.

Attenzione al permesso facile. Se qualche **dipendente** si **assenta** spesso per **malattia**, alimentando così i **sospetti del datore di lavoro**, quest'ultimo può far partire i **controlli** da parte degli **investigatori privati**: registrazioni, scatti

fotografici e pedinamenti. Lo ha stabilito la **Cassazione [1]**, confermando l'orientamento che la giurisprudenza ha preso ormai da tempo circa un'interpretazione restrittiva in merito ai **permessi** e ai **giorni di malattia**.

Viola la privacy il datore di lavoro che controlla il dipendente assente?

Sguinzagliare detective per monitorare abitudini e spostamenti potrebbe sembrare una violazione della **privacy**. Anche perché il pedinamento non deve avvenire necessariamente durante le **ore di lavoro**, ma anche al di fuori di esso, compresa la notte.

La risposta della Cassazione è chiara: nessuna violazione della privacy o dello Statuto dei lavoratori se il datore di lavoro **sospetta l'utilizzo illegittimo dei permessi** e delle assenze per malattia.

È lecito licenziare chi si assenta illecitamente?

Dicevamo che la decisione della Cassazione è una sorta di *imprimatur* (non esiste alcun impedimento ndr) alle interpretazioni restrittive già assunte dalla giurisprudenza. Sul tavolo due questioni: l'uso dei **permessi** e i **giorni di malattia**. Vediamoli nello specifico.

I **permessi**: bisogna ricordare che chi utilizza i permessi relativi alla **legge 104** per scopi personali (e non quindi per assistere un familiare invalido), può essere **licenziato** in modo **legittimo**. Ed è anche legittimo licenziare il dipendente che sfrutta i **congedi parentali** per motivi meramente personali come un ponte o una gita. Per chi volesse approfondire gli argomenti rimandiamo agli articoli [Usare i](#)

[permessi 104 per parziale assistenza al disabile è vietato](#) e [Licenziamento per chi usa i congedi parentali per scopi diversi](#).

Le dolenti note suonano anche quando parliamo di **malattia**. Premessa: il lavoratore, pur avendo l'obbligo di farsi trovare a casa in attesa della visita fiscale, può anche uscire, ma solo al di fuori dell'orario di reperibilità. Ma attenzione: uscendo non deve compromettere la sua salute. Il legislatore, in questo caso, non si premura della salute del lavoratore, ma cerca di garantire l'immediato rientro al lavoro. Di conseguenza, se il lavoratore si comporta in modo tale da ritardare la guarigione, allora può essere licenziato e questo licenziamento sarà legittimo.

Controllare i dipendenti viola lo statuto dei lavoratori?

La legge numero 300 del 1970 si rifà ad un principio, garantito innanzitutto dalla Costituzione: la **tutela della libertà e della dignità dei lavoratori**. Ed allora, il datore di lavoro può violare questo principio sancito anche dalla legge fondamentale dello Stato?

A ben guardare si tratta di una violazione apparante. I motivi sono diversi. Innanzitutto lo Statuto non tutela il lavoratore in maniera assoluta, perché il lavoratore ha comunque dei doveri. Ad esempio, secondo la Cassazione, usare **permessi 104** per motivi personali, è un reato. Commettere un illecito vuol dire, quindi, violare il minimo etico, cioè non osservare doveri fondamentali come quello della fedeltà o del rispetto del patrimonio del datore di lavoro. Controllare il lavoratore che si ritiene abusivo nei permessi, consiste nella difesa, da parte del datore, dei propri interessi e del patrimonio aziendale.

Chi può controllare il lavoratore?

A monitorare gli spostamenti del dipendente non è detto che debba essere personale della stessa azienda. Infatti, sempre secondo la Cassazione, il datore di lavoro può ricorrere a soggetti esterni, ad esempio ad un'agenzia d'investigazione. Però sia ben chiaro: i detective non possono controllare la qualità del lavoro del dipendente, ma solo verificare che i suoi comportamenti non violino gli interessi del datore di lavoro.

Le prove in tribunale

Il dipendente licenziato per essersi assentato illecitamente, può sempre far valere le sue ragioni in tribunale. Davanti al giudice, il datore di lavoro può portare le foto e report realizzati dai suoi detective? La risposta è negativa: le **fotografie** realizzate dagli **investigatori** o il rapporto da loro compilato **non hanno valore di prova in sede processuale**. Ed allora è tutto inutile? No, non lo è. Vale comunque la **testimonianza del detective** il quale può riferire al giudice ciò che ha visto con i suoi occhi.

Note

[1] Cass. sent. n. 9749/16 del 12.05.2016.