



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Il capo può far pedinare i dipendenti a lungo?

Autore: Redazione | 18/07/2017



Legittimo il pedinamento durato molti giorni ed effettuato da un investigatore privato assoldato dal datore di lavoro.

La Cassazione sdogana i **pedinamenti prolungati**, anche per diverse settimane, nei confronti dei lavoratori. Con una sentenza di poche ore fa **[1]**, la Suprema Corte ha detto che **il capo può far pedinare i dipendenti** anche in spregio delle più elementari regole di privacy che, altrimenti, sarebbero invocabili da chiunque si trovi addosso uno sconosciuto a controllarne giorno e notte i movimenti. Così

anche per 20 giorni è legittimo che un investigatore privato si metta alle calcagna del lavoratore per coglierlo in fallo e fornire su un piatto d'argento, al datore di lavoro, le prove fotografiche della sua infedeltà. Il tutto - neanche a dirlo - ai fini di un **licenziamento** incontestabile.

Legittimo il pedinamento prolungato del dipendente

Fino a quando il datore di lavoro può controllare i dipendenti? Di certo sappiamo che i controlli all'interno dell'azienda sono vietati dallo Statuto dei lavoratori. Ma ciò che non può avvenire dentro il luogo di lavoro può ben accadere al di fuori. Così **il capo può far pedinare i dipendenti a lungo** con un investigatore privato che ne controlli gli spostamenti. E - qui la novità - non deve trattarsi necessariamente di un giorno o due, ma anche di più settimane. Possibile? Non è contrario alla privacy un pedinamento ripetuto e continuato al fine esclusivo di trovare le prove per il licenziamento? Si può ledere la riservatezza di una persona così indisturbatamente? La risposta affermativa della Cassazione potrà lasciare interdetti. C'è solo un modo per contestare il licenziamento: se il fatto appurato dall'investigatore non è talmente grave da comportare la sanzione espulsiva. In questo caso, però, è dovuto solo un [risarcimento del danno](#) e non la reintegra.

Nessuna sanzione è dunque possibile nei confronti del capo che si affida a **un'agenzia investigativa** per monitorare costantemente per 3 settimane il dipendente fuori dai luoghi di lavoro. Secondo i magistrati della Cassazione ci si trova di fronte a «un'attività investigativa svolta da un'agenzia privata e connessa ad una specifica indagine su pretese violazioni del dipendente in relazione a compiti esterni fuori sede, indagine che ricade nella figura del controllo difensivo da parte del datore di lavoro in una sfera eccedente i luoghi di lavoro». Ciò significa che non si può parlare di «**violazione della privacy**» del lavoratore o di eccessiva «invasività dei controlli dal punto di vista meramente quantitativo (i giorni del pedinamento)», poiché la durata (20 giorni) non eccede i principi di adeguatezza e di proporzionalità.

Note

[1] Cass. sent. n. 17723/17 del 18.07.2017.

Sentenza

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza 18 gennaio - 18 luglio 2017, n. 17723 *Presidente Di Cerbo - Relatore Bronzini*

Fatti di causa

1. La Unipol assicurazioni Spa proponeva reclamo avverso la sentenza n.1221/2015 del Tribunale di Milano che, in riforma dell'ordinanza del 30.9.2014, aveva annullato il licenziamento intimato a Mi. Giulino con condanna alla reintegrazione dello stesso nel luogo di lavoro ed al risarcimento del danno liquidato come alla sentenza. Il Gu., dipendente con le mansioni di revisore con il compito di verificare il corretto rispetto da parte delle agenzie visitate delle politiche della compagnia sui prezzi e sulla trasparenza con la clientela, veniva licenziato per giusta causa previa contestazione degli episodi riportati a pag. 2 della sentenza impugnata in questa sede. Il Tribunale annullava come detto il recesso in riforma dell'ordinanza del 30.9.2014; riteneva violative della privacy del lavoratori i controlli investigativi effettuati in quanto invasivi ed insussistenti alcuni degli episodi contestati anche alla luce dell'istruttoria espletata. La Corte di appello di Milano con sentenza del 4.8.2015, in parziale riforma della sentenza impugnata, dichiarava risolto il rapporto in data 29 aprile 2014 e condannava la società a corrispondere al Gu. un'indennità risarcitoria pari a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. 2. La Corte territoriale riteneva legittimo il controllo investigativo disposto dal datore di lavoro tenuto conto delle mansioni del Gu. che in gran parte della sua attività lavorativa era in viaggio per l'Italia per cui una ventina di giorni di pedinamento si rivelavano necessari; inoltre si trattava di un controllo diretto ad accertare eventuali illeciti e la raccolta di informazioni sulla vita privata del lavoratore derivava dal mancato inserimento di tre giorni di ferie nel sistema Gerit e della vicenda del mancato rientro nella sede di provenienza dalla trasferta di Perugia. Eventuali altri aspetti di violazione della privacy potevano al più legittimare pretese di risarcimento del danno nei confronti dell'Agenzia investigativa. Il periodo intercorso di un mese tra la raccolta delle informazioni e la contestazione disciplinare era del tutto congruo rispetto ad una ponderata valutazione dei fatti. La Corte riteneva irrilevante sul piano disciplinare la vicenda relativa alla trasferta in Perugia, di scarsa rilevanza le assenze nei giorni 13,16, 17 Dicembre perché le assenze erano state autorizzate ed il Gu. aveva solo omesso la registrazione delle stesse secondo il sistema Gerit; ma erano state dimostrate la mancata presenza al lavoro per il 2 gennaio e l'essersi allontanato il lavoratore anticipatamente in

cinque differenti giorni (anche se non aveva attività da svolgere il Gu. non avrebbe comunque potuto allontanarsi anticipatamente). Tali episodi risultavano dimostrati ma non erano così gravi da giustificare il recesso con conseguente riconoscimento per il lavoratore dell'indennità prevista dall'art. 1 comma 42 L. n. 92/20912 che veniva liquidata nella misura minima di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. 3. Per la cassazione di tale decisione propone ricorso il lavoratore con cinque motivi corredati da memoria; resiste controparte che ha proposto anche ricorso incidentale affidato a due motivi corredati da memoria cui resiste controparte con controricorso.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo del ricorso principale si allega la violazione e falsa applicazione degli artt. 3,4, e 8 L. n. 300/1970 e degli artt. 11, 24 e 26 del D.Lgs. n. 196/2003. I controlli effettuati erano basati su meri sospetti ed erano invasivi, come ritenuto dal Tribunale, in quanto non rispettavano i principi di adeguatezza e/o proporzionalità del mezzo adoperato allo scopo della sorveglianza; inoltre si erano indebitamente estesi alla sfera privata. Il personale dell'Agenzia investigativa poteva agire solo sotto il rispetto delle previsioni di cui agli artt. 3 e 4 L. n. 300/70 applicabili per analogia. I dati raccolti in violazione della privacy e della normativa statutaria erano inutilizzabili. 2. Il complesso motivo pone, in buona sostanza, tre ordini di questioni e non appare fondato. La prima doglianza concerne l'applicabilità della normativa statutaria alla fattispecie in esame in virtù di una interpretazione estensiva ed analogica delle norme di cui agli artt. 3, 4 ed 8 L. n. 300/1970 per la quale non sussistono, però, i presupposti in quanto nel caso in esame si tratta di un'attività investigativa svolta da un'agenzia privata e connessa ad una specifica indagine su pretese violazioni di un dipendente in relazione a compiti esterni fuori sede, indagine che ricade nella figura del "controllo difensivo" da parte del datore di lavoro in una sfera eccedente i luoghi di lavoro (cfr. Cass. 26 Novembre 2014, n. 25162 e molte ancora). Le invocate norme in piena evidenza non possono applicarsi a casi come quello in esame come del resto mai affermato dalla giurisprudenza di questa Corte, che conseguentemente non è richiamata nel ricorso. Parte ricorrente deduce ancora che in realtà non si trattasse di un vero "controllo difensivo" posto che sussistevano solo "voci di corridoio" a carico del Gu.; anche questa censura appare non accoglibile posto che si tratta di allegazioni di merito che non trovano riscontri nella ricostruzione dei fatti operata dalla Corte di appello. Inoltre non vi è dubbio che anche per le giornate di assenza si siano verificate numerose irregolarità quantomeno nelle modalità di trasmissione dei dati. Condivisibili appaiono invece le considerazioni in ordine al doveroso rispetto da parte anche di un'Agenzia investigativa, in relazione ad un controllo cosiddetto "difensivo" disposto dal datore di lavoro ed eseguito al di fuori della sfera lavorativa propriamente intesa, delle norme di cui al D.Lgs. n. 196/2003. La tesi, affermata nella sentenza impugnata, per cui eventuali aspetti di

violazione della privacy potrebbero solo legittimare pretese di risarcimento del danno nei confronti di soggetti terzi diversi dal datore di lavoro è certamente errata perché la violazione dei principi fissati dal cosiddetto "codice della privacy" del 2003 condurrebbe alla inutilizzabilità processuale ed ancor prima disciplinare dei dati. Una soluzione opposta porrebbe il sistema interno in tensione con una disciplina di derivazione sovranazionale; peraltro nel complesso dibattito dottrinario che ha seguito la revisione dell'art. 4 L. n. 300/1970 che ha reso la norma più permissiva ma ha richiamato circa l'utilizzabilità delle informazioni raccolte la regolamentazione sulla privacy la prevalenza degli Autori hanno sottolineato che questo richiamo è ad abundantiam, solo a fini di rafforzamento della certezza del diritto, perché l'obbligo di rispettare tale normativa sussisteva anche prima. Tuttavia le corrette e condivisibili osservazioni introdotte nel motivo non possono portare al suo accoglimento. Infatti l'invasività dei controlli dal punto di vista meramente quantitativo (i giorni del pedinamento) è già stata esaminata nel merito dalla Corte di appello che ha rilevato che la durata (circa 20 giorni) non eccedeva i principi di adeguatezza e proporzionalità. Mentre sul punto dell'invasività sostanziale e cioè l'aver l'indagine indebitamente invaso i profili privati e personali estranei all'oggetto di questa le deduzioni sono del tutto generiche: non si specifica che tipo di domanda ed a chi indirizzata sia stata indebitamente rivolta, su che temi e che tipo di ingerenza abbia rappresentato. Non sono stati offerti, quindi, elementi in concreto per poter ritenere che sia stato violato il principio di proporzionalità e di aderenza all'oggetto dell'indagine ed al suo scopo così come ricostruiti nella giurisprudenza di legittimità e nei provvedimenti del Garante, anche alla luce degli orientamenti delle due Corti Europee che sul tema hanno offerto una copiosa giurisprudenza. Pertanto il motivo, pur svolgendo in linea generale apprezzabili e condivisibili censure in punto di diritto, va rigettato. 3. Con il secondo motivo del ricorso principale la allega la violazione dell'art. 111 Cost, nonché dell'art. 1344 cod. civ. e dell'art. 18 comma 1 legge n. 200/70 (così come novellato dall'art. 1 comma 42 L. n. 92/2012). Il licenziamento aveva natura ritorsiva e rientrava in un piano di epurazione di tutti i dipendenti che avevano un legame con la precedente gestione societaria; le violazioni contestate, anche ove vere, certamente non avrebbero potuto portare ad una sanzione così grave. 4. Il motivo appare inammissibile in quanto, nonostante sia stato formulato come plurima violazione di legge, è diretto ad una " rivalutazione del fatto", inammissibile in questa sede soprattutto dopo la riformulazione dell'art. 360 n. 5 cod. civ. proc. in ordine alla proponibilità delle censure concernenti la motivazione della sentenza: il "fatto" qui in esame e cioè la natura ritorsiva del recesso è già stato esaminato dai Giudici di appello che l'hanno esclusa e che hanno comunque verificato la sussistenza di una serie di irregolarità commesse dal dipendente anche se non di tale gravità da legittimare la sanzione comminata. Il motivo peraltro è molto generico in quanto richiama elementi di

prova che non emergono dalla sentenza impugnata e che non sono circostanziati e documentati in questa sede. 5. Con il terzo motivo del ricorso principale si allega la violazione e falsa applicazione dell'art. 18 comma 1, 4 e 5 L. n. 300/70 (così come novellato dall'art. 1 comma 42 L. n. 92/2012). Poteva essere esclusa la tutela reintegratoria solo ove fosse stata dimostrata la sussistenza del "fatto" nella sua interezza, non solo alcune delle condotte addebitate. 6. Il motivo appare infondato in quanto la Corte di appello ha escluso la rilevanza disciplinare solo per l'episodio del rientro dalla trasferta a Perugia; per le assenze 13,16 e 17 dicembre 2013 ha affermato solo il loro scarso rilievo che però non è stato escluso ed infine ha accertato come commessi i fatti relativi al 2 gennaio 2014 e al 18 dicembre 2013, il 7, il 10 ed il 13 gennaio. Pertanto globalmente considerati i fatti contestati risultano essere stati commessi anche se non giustificavano l'irrogata sanzione: pertanto le censure non appaiono fondate in quanto nei suoi tratti salienti il "fatto" così come contestato è stato acclarato come effettivamente commesso (salvo solo un episodio sui tanti) il che esclude, alla stregua della novella del 2012 che si possa disporre la reintegrazione nel posto di lavoro. Altrimenti opinando, in caso di contestazione unitaria di una pluralità di condotte (che appare una modalità conforme a buona fede, anche nell'interesse del lavoratore che così è in grado di difendersi globalmente e non è soggetto a plurimi procedimenti), sarebbe sufficiente l'infondatezza anche solo di una singola condotta (eventualmente anche la più marginale) per determinare l'obbligo della reintegrazione nel caso in cui la sanzione sia giudicata sproporzionata, soluzione che appare palesemente contraria alla ratio della novella del 2012. 7. Con il quarto motivo del ricorso principale si allega la violazione e falsa applicazione dell'art. 101 CCNL che per il personale con funzioni esterne prevede una elasticità nell'orario. 8. Il motivo, a parte la sua dubbia ammissibilità non essendo stato il CCNL in versione integrale prodotto né essendo stato indicato nel motivo l'incarto processuale ove questo sia in ipotesi rinvenibile e non essendo stato dedotto come e quando la questione della violazione del CCNL sarebbe stata proposta (la sentenza impugnata non ne parla), appare infondato essendo chiaramente applicabile la disposizione dell'art. 101, per come è stata riprodotta nel motivo, al personale nello svolgimento di funzioni esterne e non anche nei giorni in cui il dipendente si trovi in ufficio come si evince anche da questo passaggio "le imprese terranno presente che deve esistere un'equa corrispondenza tra il tempo occorrente per lo svolgimento di detti incarichi (compreso il tempo impiegato negli spostamenti da luogo a luogo di lavoro) e l'orario contrattuale". 9. Con l'ultimo motivo del ricorso principale si allega la violazione e falsa applicazione dell'art. 111 Cost, dell'art. 18 comma 5, L. n. 300/70 (così come novellato dalla legge n. 92/2012); l'indennità era stata liquidata nella misura minima senza motivazione. 10. Il motivo appare inammissibile posto che offre solo contestazioni di merito in ordine alla liquidazione dell'indennità prevista che spetta al Giudice di merito e che è stata da questi motivata in relazione

all'elemento assorbente dell'accertamento di fatti di rilievo disciplinare significativo, parametro che certamente è tra quelli indicati dalla norma che richiama il "comportamento delle parti" e che appare un parametro ontologicamente connesso al ristoro del danno. 11. Con il primo motivo del ricorso incidentale si allega la violazione degli artt. 116 cod. civ. proc, 2106, 2119 cod. civ. , nonché l'omessa, insufficiente motivazione circa un punto di mancato riconoscimento di una giusta causa di recesso. 12. Il motivo appare inammissibile in quanto, pur in parte proponendo censure di diritto, in realtà muove censure di merito dirette ad una rivalutazione del "fatto" in questa sede come tale inammissibile soprattutto dopo la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 cod. civ. civ.: il " fatto", e cioè la proporzione tra fatti contestati ed accertati e sanzione irrogata, è già stato esaminato dai Giudici di appello. 13. Con l'ultimo motivo del ricorso incidentale si allega la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 3 L. n. 604/66. La Corte avrebbe dovuto ritenere la sussistenza del giustificato motivo soggettivo o d'ufficio o accogliendo la relativa eccezione della società. 14. Il motivo appare inammissibile per genericità in quanto si allega la sussistenza degli elementi per una conversione del recesso in licenziamento per giustificato motivo soggettivo stante il "notevole" inadempimento del lavoratore senza offrire elementi e considerazioni di sorta per supportare tale tesi che la Corte di appello ha implicitamente escluso (avendo riferito di un rilievo disciplinare solo "significativo"). 15. In conclusione si deve rigettare il ricorso principale e dichiarare inammissibile quello incidentale; stante la reciproca soccombenza sussistono giuste ragioni per compensare tra le parti le spese del giudizio di legittimità. 16. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, deve provvedersi, ricorrendone i presupposti, come da dispositivo.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso principale e dichiara inammissibile quello incidentale; compensa tra le parti le spese del giudizio di legittimità. Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del D.P.R. n. 115/02, nel testo risultante dalla legge 24.12.2012 n. 228, la Corte dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale e del ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello dovuto per il ricorso principale e del ricorso incidentale, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13.