



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Investigatore privato sul dipendente

Autore: Paolo Remer | 21/01/2020



A quali condizioni è ammesso utilizzare un detective per controllare il lavoratore e in quali casi invece le investigazioni sono vietate.

Se hai alle dipendenze dei lavoratori o se sei tu stesso un lavoratore dipendente ti interesserà sapere se il datore di lavoro può controllare come viene eseguita la

prestazione lavorativa o il comportamento del lavoratore stesso dentro e fuori l'azienda o l'ufficio. Vorrai conoscere quali sono le condizioni in cui è possibile utilizzare un **investigatore privato** per indagare cosa fa un suo **dipendente**. In questo articolo, vedremo i casi in cui questo è ammesso e quelli in cui, invece, è vietato farlo; spiegheremo anche cosa succede se il datore di lavoro si avvale del detective al di fuori dei casi consentiti e cosa succede al materiale raccolto, verificando che valore hanno le prove acquisite.

I divieti imposti dalla legge

Lo **Statuto dei lavoratori** contiene dei precisi limiti oltre i quali non sono consentiti i **controlli in azienda** e durante il lavoro. Il primo divieto parte già **prima dell'assunzione**: lo Statuto dei lavoratori **[1]** vieta, infatti, al datore di lavoro di fare qualsiasi indagine sulla **vita privata** del lavoratore, a meno che questa non sia necessaria per valutare le sue attitudini professionali. In particolare, non si possono **fare indagini**, neanche a mezzo di terzi – dunque, utilizzando **investigatori privati** – per raccogliere informazioni sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale a lavorare in quel determinato impiego.

Questo divieto vale anche durante lo svolgimento del rapporto di lavoro; dunque, per tutto il periodo lavorativo permane l'impedimento per il datore di accertare queste circostanze e così vi è una vasta area in cui le [indagini sono vietate](#). Ma tutto ciò vale solo sui **luoghi di lavoro** e **durante l'orario lavorativo**; al termine, quando il dipendente esce, questo sistema di preclusioni non opera più e il datore potrà avvalersi di un investigatore privato da mettere alle costole del dipendente, con pedinamenti o altri sistemi; si tratta allora di vedere quali poteri di accertamento ha il detective in questi casi, perché, come vedremo subito, ci sono altri limiti da rispettare.

Cosa può fare il detective

Al di **fuori dell'orario di lavoro**, è legittimo per il datore utilizzare un investigatore privato, allo scopo di verificare che il suo dipendente non compia comportamenti contrari all'interesse aziendale. Molti dimenticano che ci sono **obblighi contrattuali**, derivanti dal rapporto di lavoro, come quelli di fedeltà all'azienda e di buona fede nei comportamenti, che proseguono oltre l'orario e si mantengono sempre, anche nei periodi liberi e, dunque, nei momenti di vita

privata del dipendente.

Si potrà trattare dei casi più disparati: dal lavoratore che fruisce indebitamente dei giorni di **malattia** o di permesso spettanti in base alla [legge 104](#) per assistere un familiare disabile, mentre si dedica ad altre occupazioni (andando a spasso, a fare shopping, svolgendo attività ricreative, lavorare altrove), ai fenomeni di illecita **concorrenza** (in alcuni casi, il contratto di lavoro vieta espressamente di poter eseguire attività lavorative analoghe presso altre aziende o studi professionali, creando quindi un rapporto di esclusiva con il datore) e rivelazione di segreti aziendali dove il dipendente “tradisce” l’azienda recandosi dai concorrenti per fornire informazioni su progetti e strategie commerciali o per passare documenti, fino ai casi di vera e propria commissione di **reati** che potrebbero compromettere l’**immagine aziendale**, ad esempio il traffico e spaccio di sostanze stupefacenti.

Il controllo sulle mansioni lavorative

Il datore di lavoro non può, invece, usare gli **investigatori privati** (o anche altri strumenti di controllo a distanza) per verificare l’adempimento delle **prestazioni lavorative** dei dipendenti. Il controllo non potrà, quindi, essere finalizzato a [spiare i dipendenti in azienda](#) e cioè riguardare la produttività e osservare i dettagli del comportamento del lavoratore durante l’esecuzione delle prestazioni. Anche qui c’è un preciso divieto di legge **[2]** che riguarda le guardie giurate, ma per estensione si applica anche alle figure analoghe, comprese nell’espressione di «personale addetto alla vigilanza dell’attività lavorativa»: le norme prevedono che i loro nominativi debbano essere comunicati preventivamente ai lavoratori interessati e soggetti al loro controllo, dunque è evidente l’incompatibilità con i compiti dell’investigatore privato, che tipicamente opera di nascosto e all’insaputa del soggetto vigilato.

Come abbiamo anticipato prima a proposito dei controlli extralavorativi, però, questo divieto non opera in caso di **condotte illecite**: dunque, i detective potranno controllare le attività dei lavoratori dipendenti per scoprire, ad esempio, eventuali casi di furto di beni di proprietà aziendale o di realizzazione di altri reati avvalendosi dello schermo dell’azienda. Così il detective potrà introdursi nei locali aziendali dove il dipendente opera come commesso di vendita, fingendosi cliente e acquistando della merce per verificare se l’incaricato mette i soldi in cassa oppure li intasca lui, senza rilasciare lo scontrino, ma non potrà mai agire come “agente

provocatore” incentivando o provocando egli stesso l’inadempimento dei doveri aziendali o la commissione di frodi.

Le prove acquisite dal detective

Ora che abbiamo esaminato **cosa l’investigatore privato può fare** e cosa invece non può fare, è più facile capire il regime di **utilizzabilità delle prove** acquisite nei diversi casi. La regola generale è che i **documenti** realizzati dal detective – potrà trattarsi di **foto, filmati, registrazioni** audio – possono fornire valida prova contro il dipendente infedele, quello che ha violato le regole contrattualmente stabilite per l’esecuzione del rapporto di lavoro, se egli non le [contesta in giudizio](#) opponendosi e precisando le ragioni della loro inattendibilità o inutilizzabilità perché acquisite in divieto alla legge.

Ma non bisogna dimenticare che c’è un altro tipo di prova che l’investigatore privato può fornire in giudizio: si tratta della **testimonianza** che egli potrà rendere in corso di causa, se sarà chiamato a farlo dalla parte interessata (dunque, dal datore di lavoro), in maniera da deporre raccontando i fatti che ha visto e le circostanze che ha riscontrato; così verrà acquisita validamente la prova a carico del dipendente.

Per poter introdurre l’investigatore privato come teste nel processo è essenziale che l’**incarico** gli sia stato **conferito per iscritto**, con un mandato rivolto direttamente a lui, se opera in proprio, o all’agenzia investigativa di cui fa parte. Questo incarico deve precisare le condizioni e i **termini** dell’attività (non è ammesso un incarico a tempo indeterminato, ma solo per il tempo ragionevole necessario), e garantire che l’operato del detective sia conforme alla normativa sulla [privacy](#).

Bisognerà anche precisare nei confronti di **quale lavoratore** è stata avviata l’indagine; non è possibile conferire un incarico di vigilanza che riguardi un gruppo indistinto di lavoratori. Occorre, infine, la **proporzionalità**: gli strumenti di indagine utilizzati dovranno essere scelti tra quelli meno invasivi rispetto ai **controlli da effettuare**, per evitare di invadere eccessivamente e senza giustificazione la sfera di riservatezza del dipendente.

Note

[1] Art. 8 Legge 20 maggio 1970, n.300. **[2]** Artt. 2, 3 e 4 Legge 20 maggio 1970, n.300. Autore immagine: 123rf.com