

Si può licenziare con le prove dell'investigatore privato?

written by Paolo Remer | 30/05/2022



Il datore di lavoro può far pedinare i dipendenti dai detective di un'agenzia investigativa per vedere dove vanno e cosa fanno durante le ore di permesso?

Molti datori di lavoro sospettano che i propri dipendenti abusino della fiducia loro concessa, specialmente quando sono in malattia oppure usufruiscono di vari tipi di permessi, orari o giornalieri: da quelli concessi ai sensi della legge 104 per assistere un familiare disabile a quelli spettanti ai rappresentanti sindacali. Così alcune aziende fanno pedinare i lavoratori da un investigatore privato per vedere dove vanno e cosa fanno durante le ore di malattia o di permesso.

Talvolta, il detective scopre che qualcuno approfitta delle "ore libere" come se fossero una pausa ricreativa, o magari le usa per dedicarsi ad attività che non hanno nulla a che vedere con le finalità per cui erano state messe a disposizione, ed anche retribuite. In questi casi, c'è una violazione del patto di fedeltà che lega il dipendente al datore, e anche un danno economico per quest'ultimo: così la sanzione disciplinare è severa e può arrivare fino al licenziamento in tronco. Ma si

può licenziare un lavoratore con le prove dell'investigatore privato? Che valore hanno le sue dichiarazioni, le foto che ha scattato, i documenti che ha raccolto, le informazioni che ha acquisito? Il lavoratore licenziato può contestare tutto ciò? Vediamo.

Quando si può far pedinare un lavoratore dall'investigatore privato?

I poteri di vigilanza e di controllo del datore di lavoro sull'operato dei propri dipendenti si estendono anche al di fuori dei luoghi di lavoro e degli orari di servizio. La giurisprudenza ammette da anni che è lecito ricorrere ad agenzie investigative private, non solo quando sono state già raccolte evidenti prove di infedeltà compiute dai dipendenti, ma anche quando c'è un semplice sospetto della loro commissione.

L'importante è che lo "spionaggio" del datore di lavoro non si traduca mai in una verifica sull'espletamento delle prestazioni lavorative: la legge [1] vieta l'impiego di guardie giurate o di altro personale di vigilanza, come gli investigatori privati, nei luoghi di lavoro, tranne che per la tutela del patrimonio aziendale. All'esterno, invece, tutto cambia: il datore di lavoro può far sorvegliare e pedinare i dipendenti da detective di sua fiducia (ma non quando il lavoratore è in missione, perché tale periodo è considerato come svolgimento degli incarichi affidati e, pertanto, è equiparato alle normali prestazioni lavorative interne).

In estrema sintesi, non si può [spiare ciò che fanno i dipendenti in azienda](#), ma fuori sì. Di solito, il pedinamento di un lavoratore dall'investigatore privato viene disposto dal datore di lavoro per controllare se quel dipendente è veramente in malattia oppure se sta utilizzando il permesso per le finalità consentite dalla legge e non per altri scopi che non hanno nulla a che fare con ciò.

Cosa può fare l'investigatore privato durante i pedinamenti?

L'[investigatore privato](#) durante i pedinamenti dei lavoratori di cui lo ha incaricato il datore di lavoro, può scattare foto e registrare video, purché ciò avvenga in luoghi pubblici o aperti al pubblico (come bar, negozi, cinema e ristoranti) e non in luoghi

di privata dimora. Può anche utilizzare strumenti di rilevamento della posizione di persone e autoveicoli (come il localizzatore satellitare Gps), raccogliere informazioni sui luoghi frequentati dalla persona pedinata e redigere annotazioni e relazioni di servizio (dette anche report investigativi) per documentare la propria attività nei confronti di chi gli ha commissionato l'incarico.

In ogni caso, però, il pedinamento non deve essere mai invasivo della libertà personale e dei luoghi privati o risultare molesto, altrimenti costituirebbe reato, come ha affermato in varie occasioni la Corte di Cassazione [2]. In proposito, leggi [“Investigazioni: quando il pedinamento è reato”](#).

Che valore hanno le prove raccolte dall'investigatore privato ai fini del licenziamento?

Una volta chiarito che [l'investigatore privato può controllare un dipendente](#), purché ciò avvenga alle condizioni ed entro i limiti che abbiamo detto, resta da vedere che valore hanno le prove raccolte dal detective o dall'agenzia investigativa ai fini del licenziamento intimato al lavoratore infedele. In concreto, potrà trattarsi di prove documentali (ad esempio, le fotografie scattate e le localizzazioni Gps) e di testimonianze rese nella causa di lavoro, instaurata con l'opposizione del lavoratore al licenziamento.

La tematica della prova dell'attività investigativa compiuta da un detective privato incaricato dal datore di lavoro è stata affrontata in una recente ordinanza della Cassazione [3], che ha ritenuto legittimo il licenziamento adottato nei confronti di alcuni lavoratori portuali i quali, durante le ore di permesso sindacale loro concesse, in quanto rappresentanti della sicurezza aziendale, avevano svolto attività incompatibili con tale incarico.

L'investigatore privato aveva reso la sua rituale testimonianza nel processo, confermando, nel contraddittorio con i lavoratori licenziati, tutte le circostanze già elencate nel report investigativo che aveva consegnato alla società datrice di lavoro. La relazione scritta e la deposizione testimoniale hanno documentato per filo e per segno tutti i movimenti compiuti da quei dipendenti mentre fruivano dei permessi. Risultava in modo chiaro che costoro avevano utilizzato quelle ore per

fini privati: il detective ha attestato davanti al giudice che andavano al passeggio, al bar, a fare shopping e a sbrigare commissioni. Il tutto si era svolto nell'arco di più di tre mesi consecutivi.

I lavoratori licenziati avevano contestato che gli elementi raccolti e descritti dall'investigatore privato non erano «realmente rappresentativi dell'attività espletata dal lavoratore», ma la doglianza non ha convinto i giudici della Suprema Corte: è vero che nel licenziamento disciplinare - detto anche licenziamento per "[giusta causa](#)" - la prova del comportamento scorretto del dipendente grava sul datore di lavoro, ma se egli fornisce elementi positivi in tal senso tocca al lavoratore contestare tale ricostruzione e dimostrare che le ore di permesso erano state fruite per le attività accordate dalla legge e non per altri scopi.

Approfondimenti

- [Investigatore privato sul dipendente;](#)
- [Licenziamento: posso ricorrere all'investigatore privato?;](#)
- [Validità prove investigatore privato.](#)