

INVESTIGATORE PRIVATO PER CONTROLLO DIPENDENTE IN MALATTIA

GIOVANNI MAGLIARO

È legittimo ricorrere ad una agenzia di investigazioni privata per verificare l'adempimento delle obbligazioni che spettano al dipendente, con particolare riguardo a comportamenti di rilievo disciplinare tenuti al di fuori dell'ambito lavorativo?

A questo interessante quesito risponde la Cassazione con l'ordinanza n. 11697 del 17 giugno 2020 pronunciandosi in merito alla possibilità per il datore di lavoro di far seguire un proprio dipendente da un investigatore con lo scopo di accertare la veridicità del suo stato di malattia.

La vicenda è nata dal licenziamento per giusta causa comminato dalla Fincantieri Spa ad un suo dipendente il quale aveva lamentato di essersi procurato un trauma con lesione lacero contusa mentre a bordo del proprio scooter si allontanava dal cantiere presso cui lavorava con mansioni di montatore addetto all'assemblaggio di navi. La contusione era stata avallata da una certificazione del pronto soccorso con prescrizione di riposo assoluto per alcuni giorni e con trasmissione degli atti all'INAIL. Tuttavia l'investigatore incaricato dalla Società datrice aveva accertato che il dipendente si era in realtà, nel periodo di malattia, dedicato ad attività fisiche pedalando in particolare per ore e camminando speditamente nel centro cittadino portando il figlio sulle spalle.

Prima il Tribunale di Genova poi la Corte d'Appello di questa città avevano respinto il ricorso del lavoratore ritenendo pienamente legittimo il licenziamento di cui era stato fatto oggetto. Da qui il ricorso per Cassazione che però è stato rigettato dalla Suprema Corte con conseguente condanna al pagamento delle spese di lite.



n. 149

1 marzo 2021

Secundo la Cassazione è legittimo servirsi di agenzie investigative per verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni facenti capo al dipendente con riguardo a comportamenti tenuti al di fuori dell'ambito lavorativo disciplinarmente rilevanti. Qui non si verte in ipotesi di controllo datoriale circa l'esecuzione della prestazione ma, invece, di verifica e di controllo di un comportamento extra lavorativo illecito, fondati sul sospetto del mancato svolgimento illegittimo dell'attività lavorativa per l'insussistenza della incapacità lavorativa.

Nei casi in cui il datore di lavoro sia indotto a pensare che il mancato svolgimento dell'attività lavorativa sia riconducibile alla perpetrazione di un illecito, anche solo il sospetto o la mera ipotesi che un illecito sia in corso di esecuzione giustifica l'espletamento del controllo né rileva la circostanza che si trattasse di infortunio sul lavoro e non di assenza per malattia e quindi non fosse richiesta reperibilità e non fosse esperibile la visita fiscale.

Le disposizioni dell'articolo 5 dello Statuto dei Lavoratori in materia di divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e sulla facoltà dello stesso di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore medesimo di procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa e quindi a giustificare l'assenza.

Nel caso di specie, ribadisce la Cassazione, gli accertamenti espletati non avevano una finalità di tipo sanitario, sicuramente preclusa, mirando piuttosto esclusivamente ad una verifica della non riscontrabilità della malattia o la idoneità di essa a giustificare uno stato di incapacità lavorativa rilevante. Ne discende la legittimità dell'accertamento effettuato anche mediante controlli di tipo investigativo non attenendo gli stessi allo svolgimento dell'attività lavorativa stricto sensu bensì all'insussistenza di una situazione atta a ridurre la capacità lavorativa del dipendente.