

QUANDO IL DATORE DI LAVORO PUO' RIVOLGERSI AD UN'AGENZIA INVESTIGATIVA?

GIOVANNI MAGLIARO

La Cassazione ricorda che gli articoli 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori a tutela della libertà e dignità del lavoratore delimitano la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale e di vigilanza dell'attività lavorativa. Essi non precludono il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti esterni (nella specie un'agenzia investigativa) ma il controllo ad essi richiesto non può riguardare, in nessun caso, l'adempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera. Infatti l'adempimento, come pure l'inadempimento, sono riconducibili all'attività lavorativa che è sottratta espressamente a tale vigilanza.

Tali principi sono stati costantemente espressi dalla Suprema Corte: le agenzie di investigazione per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria riservata dall'articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori. L'intervento è giustificato solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.



n. 223
10 ottobre 2022

Con l'ordinanza n. 25287 del 24 agosto 2022 la Cassazione riafferma alcuni fondamentali principi in merito alla possibilità del datore di lavoro di rivolgersi ad una agenzia investigativa per controllare il comportamento di un lavoratore. Il principio essenziale è che la parte datoriale può richiedere l'intervento di un'agenzia investigativa solo nell'ipotesi in cui siano stati perpetrati degli illeciti o vi sia il sospetto che degli illeciti siano in corso di esecuzione.

Il controllo non può riguardare, in nessun caso, né l'adempimento né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera. In altre parole il controllo esterno deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione.

La Banca S.p.A. BPER provvede al licenziamento di un dipendente per motivi disciplinari. Al lavoratore viene contestato di essersi allontanato dal luogo di lavoro, in orario lavorativo, per compiti estranei al suo inquadramento professionale essendo stati registrati, mediante controlli effettuati da un'agenzia investigativa, incontri estranei alla sede di lavoro in luoghi distanti dalla sede stessa.

La Corte d'Appello di Roma ritiene legittimi i controlli effettuati dall'agenzia investigativa nell'ambito di un rapporto richiedente un più rigoroso rispetto dell'obbligo di fedeltà e dei canoni di diligenza e correttezza. Di conseguenza rigetta l'impugnativa del licenziamento.

Il ricorso per Cassazione del lavoratore si basa su diversi motivi. Negli stessi si sostiene che il controllo dell'agenzia investigativa esterna avrebbe dovuto limitarsi ad atti non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione. Detto controllo non può sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria (vedi articoli 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori). Gli informatori di parte datoriale avevano ricevuto l'incarico di verificare la prestazione lavorativa e avevano controllato il lavoratore ben oltre il normale orario di lavoro esaminando analiticamente le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Vi è infine una evidente sproporzione tra la sanzione applicata e la lesione dell'elemento fiduciario addebitata al dipendente.

La Cassazione ha accolto tutti i motivi adottati dal ricorrente ed ha cassato la sentenza della Corte d'Appello di Roma.