

LEGGE 104: leciti i controlli con investigatori

ORDINANZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO – DEL 18 FEBBRAIO 2019, N. 4670

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un dipendente era stato licenziato dal proprio datore di lavoro in relazione alla contestazione di una indebita utilizzazione dei permessi ex legge n. 104/1992 (il datore di lavoro, per il tramite di un'agenzia di investigazione privata, aveva accertato che il predetto, anziché prestare assistenza al proprio familiare per il quale usufruiva dei permessi, aveva svolto attività varie di tipo personale.

Il predetto dipendente si è rivolto al Tribunale per ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento intimatogli. Il Tribunale ha però ritenute legittime le investigazioni disposte dall'azienda, concludendo che il comportamento grave del dipendente giustificava la massima sanzione espulsiva.

La Corte d'Appello, a cui si era successivamente rivolto il dipendente, confermava la pronuncia del Tribunale, ritenendo pienamente legittimo il controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi ex legge n. 104/1992 dal momento che lo stesso controllo non riguardava l'adempimento della prestazione, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere tale prestazione.

La Corte d'Appello riteneva quindi integrato un abuso del diritto di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integrante una condotta così grave da giustificare l'adottato provvedimento pur in assenza di precedenti disciplinari.

Il dipendente si è rivolto infine alla Corte di Cassazione che ha però ritenuto infondati i suoi motivi di ricorso, evidenziando che, come già affermato in sentenze precedenti, i controlli demandati dal datore di lavoro ad agenzie investigative, riguardanti l'attività lavorativa del prestatore svolta anche al di fuori dei locali aziendali, non sono preclusi ai sensi degli artt. 2 e 3 st. lav., laddove non riguardino l'adempimento della prestazione lavorativa, ma siano finalizzati a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti od integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo (Cass. 12 settembre 2018, n. 22196; Cass. 11 giugno 2018, n. 15094; Cass. 22 maggio 2017, n. 12810). Dette agenzie per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori, restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.

La Corte di Cassazione, ritenuti legittimi i controlli durante i periodi di sospensione del rapporto al fine di consentire al datore di lavoro di prendere conoscenza di comportamenti del lavoratore che, pur estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, siano rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, che permane nonostante la sospensione, ha quindi respinto il ricorso del dipendente.