

## **Legge privacy in azienda: puo' il datore di lavoro controllare il dipendente attraverso un investigatore?**

Un interessante decisione della Cassazione

[http://www.consulentiprivacy.it/2\\_lavoratori\\_investigatori\\_privati.htm](http://www.consulentiprivacy.it/2_lavoratori_investigatori_privati.htm)

### **IL CASO**

**Un lavoratore (un informatore medico) viene licenziato per aver indicato, nel suo report giornaliero, visite a medici in realtà mai effettuate e per aver richiesto rimborsi chilometrici per attività non svolte.**

**Nel conseguente giudizio davanti al Pretore, il datore di lavoro aveva provato le contestazioni mediante gli accertamenti effettuati da investigatori privati, a fronte delle quali il lavoratore aveva opposto vari principi dell'ordinamento** (tra cui la possibilità di utilizzare guardie giurate solo al fine di tutelare il patrimonio aziendale; l'obbligo di comunicare al personale i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza della loro attività; il divieto di utilizzare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per controllare a distanza l'attività dei lavoratori; la regolamentazione delle visite personali di controllo).

**Il Pretore dichiara la legittimità del licenziamento, e il Tribunale, a seguito dell'appello presentato dal lavoratore, conferma.**

### **LA DECISIONE DELLA CASSAZIONE**

**la Cassazione cassa la sentenza del Tribunale, ritenendo che era stata erroneamente omessa la pronuncia in ordine alla illegittimità dei controlli occulti svolti da persone estranee all'azienda e affermando che la causa dovrà essere riesaminata tenendo conto della articolata giurisprudenza che si è formata in materia.**

### **ESEMPI**

In ordine ai furti commessi dai dipendenti di grandi magazzini, la Corte ha ritenuto che il controllo effettuato dall'investigatore in nulla differisce da quello teoricamente esercitabile da qualsiasi cliente. E' stato anche ritenuto che il datore di lavoro può legittimamente vigilare sui lavoratori, in ordine a loro comportamenti che siano configurabili come fonte di responsabilità extracontrattuale (per esempio, sottrazione di merce): infatti, **la sorveglianza finalizzata alla tutela del patrimonio aziendale, contemplata dalla norma in questione, riguarda non solo l'attività lavorativa, ma anche le eventuali irregolarità del comportamento dei lavoratori.** La Corte ha poi ricordato il potere dell'imprenditore di controllare, direttamente o mediante l'organizzazione gerarchica della sua impresa, l'adempimento delle prestazioni dei lavoratori, quindi accertando eventuali mancanze; tale accertamento può avvenire anche in maniera occulta: questa modalità di controllo è giustificata dal comportamento illegittimo del lavoratore. La sentenza del Tribunale è stata annullata, la giurisprudenza della Corte di cassazione è, sul punto, piuttosto rigorosa, così da consentire al datore di lavoro ampi margini per il controllo dell'attività dei suoi dipendenti.