

Controlli difensivi sui lavoratori: legittimità, limiti e bilanciamento tra diritti fondamentali e tutela del patrimonio aziendale

di A. G. Arnò - 20 gennaio 2025

La pronuncia in esame (Cass., ord., 21 novembre 2024, n.30079) affronta il tema dei controlli difensivi sui lavoratori, contribuendo a delinearne i limiti e le condizioni di legittimità in un contesto che richiede un delicato bilanciamento tra le esigenze del datore di lavoro e i diritti fondamentali del dipendente.

La vicenda trae origine da un caso di licenziamento del lavoratore per una pluralità di illeciti, accertati a seguito di indagini svolte da terzi su incarico del datore di lavoro, anche per mezzo di apparecchiature informatiche.

Il lavoratore ha impugnato il provvedimento di licenziamento dinanzi all'autorità giudiziaria lamentando il mancato rispetto delle garanzie procedurali previste dallo Statuto dei lavoratori e denunciando l'eccessiva invasività dei mezzi di indagine utilizzati dall'agenzia incaricata ai sensi degli artt. 2, 3 e 4 St. Lav.

Le doglianze del lavoratore, tuttavia, sono state rigettate sia in primo che in secondo grado. Il lavoratore, quindi, ha presentato ricorso in Cassazione per la violazione e falsa applicazione degli articoli 2, 3 e 4 St. lav., in relazione all'art. 360 c.c., comma 1, n. 3, c.p.c., contestando la violazione delle norme di diritto in relazione alla legittimità dei controlli investigativi affidati a terzi e all'uso delle tecnologie per la vigilanza.

La Corte di cassazione respinge il ricorso del lavoratore sviluppando due principali linee argomentative.

In primo luogo, quanto alla legittimità delle indagini delegate a terzi, la Corte ribadisce il principio secondo cui, pur essendo vietati i controlli sul corretto svolgimento della prestazione lavorativa da parte delle agenzie investigative, è legittimo l'impiego di tali controlli per accertare illeciti che danneggiano il patrimonio aziendale e che esulano dall'ordinaria attività lavorativa (Cass. n. 17004 del 2024; Cass. n. 25287 del 2022).

La giurisprudenza di riferimento sottolinea che in tali casi non si tratta di verificare l'adempimento dell'obbligazione contrattuale, ma di indagare su condotte fraudolente o penalmente rilevanti, come dimostrato anche dai precedenti richiamati dalla Corte (Cfr. Cass. n. 6468 del 2024; Cass. n. 9167 del 2023).

Nel caso di specie, risultano pertanto legittimi i controlli volti ad accertare la falsa attestazione della presenza in servizio, l'uso improprio dell'automezzo aziendale e lo svolgimento di attività estranee durante l'orario di lavoro. Sul punto, si veda S. Grivet Fetà, *Ancora sui controlli datoriali tramite agenzia investigativa: vietata ogni verifica collegata alla prestazione lavorativa e al suo (in)adempimento*, in www.rivistalabor.it, 29 agosto 2024.

In secondo luogo, con riferimento all'uso delle apparecchiature informatiche, la Corte affronta la problematica inerente alla compatibilità dei controlli difensivi con le modifiche introdotte all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori dall'art. 23 del D. Lgs. n. 151/2015.

A tal riguardo, è utile ricordare che la nozione di “controlli difensivi” è stata originariamente elaborata dalla giurisprudenza per consentire al datore di lavoro di effettuare controlli a tutela del patrimonio aziendale in deroga alle garanzie previste dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. In particolare, tali controlli miravano a legittimare l'utilizzo di apparecchiature informatiche per verificare la presenza di condotte illecite particolarmente insidiose e pregiudizievoli per il patrimonio aziendale. La deroga era giustificata dal presupposto che l'oggetto del controllo non fosse la (corretta) esecuzione della prestazione lavorativa, ma l'accertamento di un illecito in quanto tale.

Con la modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, introdotta dall'art. 23 del D. Lgs. n. 151/2015, l'uso di strumenti tecnologici per il controllo a distanza è stato ricondotto a una disciplina legislativa organica anche per finalità di protezione del patrimonio aziendale.

Ciò ha sollevato il dibattito sulla “sopravvivenza” della categoria dei controlli difensivi, interrogandosi sull'autonomia della loro applicazione rispetto al nuovo quadro normativo. Sulla questione, si veda C. Colosimo, *La moderna declinazione del potere di controllo*, in AA.VV., *Diritti e doveri nel rapporto di lavoro*, Milano, 2018, p.67; C. Musella, *Controlli difensivi verso l'eternità*, in www.rivistalabor.it, 22 ottobre 2023.

Un primo orientamento interpretativo sostiene che i controlli difensivi sono ormai completamente assorbiti dalla normativa vigente, la quale, per l'accertamento di illeciti lesivi del patrimonio aziendale, prescrive l'autorizzazione preventiva e un'adeguata informativa sui mezzi di controllo, nel rispetto del diritto alla privacy del lavoratore. Più diffusamente, R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, I, p. 77.

Un diverso orientamento, oggi prevalente, ritiene invece che permanga uno spazio di autonoma applicazione per i controlli difensivi, limitatamente ai casi di comportamenti particolarmente gravi che giustifichino indagini mirate, anche se condotte durante l'esecuzione della prestazione lavorativa. Tali controlli devono essere circoscritti a situazioni specifiche e fondati su concreti e seri sospetti, evitando di tradursi in una prassi sistematica di sorveglianza (*Ex multis*, Cass. n. 25732 del 2021).

In questa prospettiva, è necessario un bilanciamento tra la tutela della riservatezza del lavoratore e il diritto del datore di lavoro di proteggersi da eventuali abusi commessi dal dipendente. Cfr. M. Agostini, *I “controlli difensivi” ammessi in presenza di un fondato sospetto*, in www.rivistalabor.it, 21 ottobre 2021.

La pronuncia in commento, aderendo a quest’ultimo orientamento, evidenzia che i controlli difensivi, finalizzati ad accertare il compimento di atti illeciti non riconducibili al mero inadempimento dell’obbligazione contrattuale, possono essere legittimamente eseguiti al di fuori dei limiti stabiliti dall’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, purché siano rispettati requisiti rigorosi e tali controlli circoscritti a specifiche situazioni (Cass. n. 25732 del 2021).

La Corte, a tal proposito, distingue tra i controlli a tutela del patrimonio aziendale, che possono riguardare l’intera collettività dei lavoratori o specifici gruppi, e i controlli difensivi in senso stretto, mirati ad accertare condotte illecite attribuibili, sulla base di indizi concreti, a singoli dipendenti. Questi ultimi restano, ancora oggi, al di fuori dell’ambito di applicazione dell’art. 4, in quanto non hanno ad oggetto l’attività lavorativa in senso tecnico, bensì la protezione del patrimonio aziendale, nozione che comprende anche l’immagine e il patrimonio reputazionale dell’azienda (Cass. n. 23985 del 2024).

Sul punto, si veda ancora C. Colosimo, *La moderna declinazione del potere di controllo*, cit., p. 67, e, più di recente, C. Musella, *Controlli difensivi verso l’eternità*, in www.rivistalabor.it, 22 ottobre 2023.

Pertanto, in presenza di un sospetto di attività illecita, sarà necessario garantire, nel rispetto della disciplina a tutela della riservatezza del lavoratore, e in particolare dell’art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell’uomo, un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione degli interessi e dei beni aziendali, legate alla libertà di iniziativa economica, e le imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Tale contemperamento, demandato al giudice di merito, deve necessariamente tenere conto delle circostanze del caso concreto. La Corte richiama, a tal proposito, il principio di proporzionalità, evidenziando che i controlli devono essere limitati al minimo indispensabile per conseguire l’obiettivo legittimo, con l’onere a carico del datore di lavoro di allegare e successivamente provare le specifiche circostanze che hanno giustificato l’attivazione del controllo tecnologico ex post. R. Maurelli, *I controlli difensivi occulti ed il corretto bilanciamento tra riservatezza ed esigenze investigative*, in www.rivistalabor.it, 23 ottobre 2024.

Antonino Giuseppe Arnò, dottore di ricerca nell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 21 novembre 2024, n. 30079](#)