

AULA 'A'



**LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO**

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ADRIANA DORONZO - **Presidente** -
- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - **Consigliere** -
- Dott. ROBERTO RIVERSO - **Consigliere** -
- Dott. FABRIZIO AMENDOLA - **Rel. Consigliere** -
- Dott. FRANCESCO GIUSEPPE LUIGI CASO - **Consigliere** -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 16681-2024 proposto da:

[redacted] **S.R.L.**, in persona del [redacted]
legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli
avvocati [redacted]

- **ricorrente** -

contro

[redacted] rappresentato e difeso dagli avvocati

- **controricorrente** -

2025

2821

avverso la sentenza n. 320/2024 della CORTE D'APPELLO di
VENEZIA, depositata il 13/05/2024 R.G.N. 699/2023;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del
04/06/2025 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA.

Oggetto

Licenziamento

R.G.N.16681/2024

Cron.

Rep.

Ud 04/06/2025

CC

- E' STATO
DISPOSTO D'UFFICIO
LA SEGUENTE
ANNOTAZIONE: IN
CASO DI
DIFFUSIONE
OMETTERE LE
GENERALITA' E GLI
ALTRI DATI
IDENTIFICATIVI DI:



FATTI DI CAUSA

1. La Corte di Appello di Venezia, con la sentenza impugnata, nell'ambito di un procedimento *ex lege* n. 92 del 2012, in riforma della pronuncia di primo grado, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato da [REDACTED]

[REDACTED] s.r.l. a [REDACTED] - per aver, in costanza di malattia, violato più volte l'obbligo di garantire la reperibilità nelle fasce orarie stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva – in quanto “privo di giusta causa e di c.d. giustificatazza” e, per l'effetto, ha condannato la società a corrispondere al dirigente, tra l'altro, l'indennità supplementare nella misura massima di sedici mensilità e l'indennità di mancato preavviso;

2. in estrema sintesi la Corte territoriale, in accoglimento del primo motivo di reclamo del dirigente con cui si lamentava la “inutilizzabilità del *report* dell'agenzia investigativa ai fini della prova del fatto contestato nella lettera di addebito disciplinare”, ha ritenuto che il controllo fosse stato posto in essere al di fuori dei presupposti di legittimità, perché la società datrice di lavoro non aveva né allegato né provato circostanze oggettive tali da configurare un fondato o ragionevole sospetto di illecito commesso o in corso di commissione da parte del lavoratore sussistente prima dell'avvio del controllo;

il Collegio ha poi ritenuto trattarsi “di controlli certamente invasivi sul piano della vita privata del lavoratore che, oltre a non essere giustificati nel momento in cui sono stati avviati (...), risultano disposti in violazione dei principi di proporzionalità e minimizzazione”;



dal punto di vista delle conseguenze il Collegio ha considerato come non fosse possibile "configurare come prove (nemmeno come prove atipiche) elementi conoscitivi acquisiti in violazione di diritti fondamentali, come il diritto alla protezione dei propri dati personali (Cass. 8459/2020)";

3. per la cassazione di tale sentenza, ha proposto ricorso la società con otto motivi; ha resistito l'intimato con controricorso; entrambe le parti hanno comunicato memorie; all'esito della camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di sessanta giorni;

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. I motivi di ricorso possono essere come di seguito sintetizzati;

1.1. il primo denuncia: "Nullità della sentenza di appello per aver pronunciato su un motivo di impugnazione introdotto solo in sede di Reclamo dal Dirigente - (Violazione degli artt. 112, 345, 414 e 437 c.p.c., dell'art. 1 c.c. 51 e ss. L. 92/2012 e degli artt. 24 e 111 Cost., in relazione all'art. 360, c. 1 n. 4, c.p.c.)."; si eccepisce che la Corte di Appello, in violazione delle regole processuali richiamate, avrebbe "valorizzato tutte le questioni rimesse *ex novo* al suo esame, relative al rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, introdotte per la prima volta in sede di reclamo e che erano rimaste estranee al *thema decidendum* nel processo di primo grado";

1.2. il secondo motivo denuncia: "Nullità della sentenza per violazione delle regole relative al processo in grado di appello per violazione degli artt. 437 c.p.c. e 1 cc. 51 e ss. L. 92/2012 e degli artt. 24 e 111 Cost., dell'art. 2909 c.c. e dell'art. 324 c.p.c. in relazione all'art. 360, c. 1 n. 4, c.p.c."; si deduce che il Tribunale aveva accertato come non contestati i fatti relativi all'allontanamento dalla residenza nei giorni e negli orari



elencati nell'addebito e "tale accertamento, (...), non formava oggetto di impugnazione con il reclamo proposto", con conseguente "giudicato interno contenuto nella sentenza di primo grado";

1.3. il terzo motivo denuncia: "Violazione di norme di diritto degli artt. 414, 416 e 437 c.p.c. e 1 cc. 51 e ss. L. 92/2012 e degli artt. 24 e 111 Cost., dell'art. 2909 c.c. e dell'art. 324, 329, c. 2 e 345 c.p.c. in relazione all'art. 360, c. 1 n. 3, c.p.c."; si eccepisce che "le ragioni tutte sopra dedotte, ed integranti i due motivi precedenti sotto il profilo della violazione delle regole processuali, costituiscono anche la base per la censura di cui al presente motivo di impugnazione";

1.4. il quarto motivo denuncia: "Violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2094, 2086, 2104 e 2106 c.c. nonché dell'art. 189 CCNL Pubblici esercizi (a cui rinvia l'art. 44 del CCNL Dirigenti Terziario applicato al rapporto di lavoro) (art. 360, c. 1 n. 3, c.p.c.). Quello svolto dal datore di lavoro [redacted] a mezzo Agenzia di investigazione era un controllo sul rispetto di un preciso obbligo di matrice contrattuale (art. 189 CCNL Pubblici esercizi) e non un "controllo difensivo"; si contesta la riconducibilità del controllo in controversia alla categoria dei "controlli difensivi in senso stretto", sostenendo che "non è volto alla tutela del patrimonio né dell'immagine dell'azienda e non è un controllo sulla prestazione lavorativa del dipendente, bensì di un controllo svolto sulle obbligazioni accessorie derivanti dal contratto di lavoro";

1.5. il quinto mezzo, in subordine, deduce: "Violazione e/o falsa applicazione degli artt. 115 e 116 c.p.c. (art. 360, c. 1 n. 3, c.p.c.)", assumendo che, "diversamente da quanto rilevato nella sentenza d'appello, esisteva un preciso sospetto di violazione delle norme contrattuali e di abuso dell'istituto della malattia";



1.6. il sesto motivo, subordinatamente, denuncia: "Violazione e/o falsa applicazione del d.lgs. n. 196/2003 nonché del Provvedimento del Garante della Privacy n. 60 del 6 novembre 2008 in quanto integrativo del Regolamento UE 2016/679 (art. 360, c. 1 n. 3, c.p.c.)"; si contesta la decisione gravata per avere adottato "una interpretazione eccessivamente rigorosa del 'sospetto' necessario per l'avvio di un controllo", quando invece sarebbe sufficiente "un sospetto o una mera ipotesi" di illiceità del comportamento tenuto dal dipendente;

1.7. il settimo, ancora in via gradata, denuncia: "Violazione e/o falsa applicazione del Provvedimento del Garante della Privacy n. 60 del 6 novembre 2008 in quanto integrativo del Regolamento UE 2016/679 (art. 360, c. 1 n. 3, c.p.c.)"; si critica la sentenza impugnata per avere qualificato i "controlli certamente invasivi sul piano della vita privata del lavoratore" in quanto "disposti in violazione dei principi di proporzionalità e minimizzazione";

1.8. l'ottavo motivo, in via ulteriormente gradata, lamenta la "Violazione e/o falsa applicazione dell'art. 34 CCNL Dirigenti Terziario (art. 360, c. 1 n. 3, c.p.c.)" per aver attribuito al dirigente l'indennità supplementare nella misura massima consentita dalla disciplina collettiva richiamata;

2. il ricorso non può trovare accoglimento;

2.1. i primi tre motivi possono essere trattati congiuntamente in quanto reciprocamente connessi e risultano infondati;

è affermato il principio secondo cui il giudizio di appello, pur limitato all'esame delle sole questioni oggetto di specifici motivi di gravame, si estende ai punti della sentenza di primo grado che siano, anche implicitamente, connessi a quelli censurati, sicché non viola il principio del "*tantum devolutum quantum appellatum*" il giudice di secondo grado che fondi la propria



decisione su ragioni diverse da quelle svolte dall'appellante nei suoi motivi, ovvero esami questioni non specificamente da lui proposte o sviluppate, le quali, però, appaiano in rapporto di diretta connessione con quelle espressamente dedotte nei motivi stessi e, come tali, comprese nel *thema decidendum* del giudizio (Cass. n. 8604 del 2017; Cass. n. 1377 del 2016; Cass. n. 443 del 2011);

la stessa società riconosce che, sin dal ricorso ex art. 1, comma 47, l. n. 92 del 2012, era stata eccepita l'illegittimità "degli eventuali impianti/strumenti di controllo impiegati dall'azienda per procurarsi le prove delle presunte assenze di [REDACTED] alle visite di controllo fiscale", di modo che la questione era stata consegnata al contraddittorio e spettava alla datrice di lavoro di provare i fatti che rendessero lecito il controllo e al giudice qualificare gli stessi alla stregua del corretto parametro normativo;

nel caso di specie, quindi, il reclamo era rivolto alla riforma integrale della sentenza di primo grado, sul presupposto della illegittimità del licenziamento intimato, per cui al giudice del gravame era sicuramente devoluta l'intera questione non solo della sussistenza della condotta addebitata, ma anche della utilizzabilità delle prove addotte a sostegno dalla parte che ne risultava gravata;

né può dirsi che sulla legittimità del licenziamento ritenuta in primo grado si fosse formato un qualsivoglia giudicato interno, atteso che, una volta impugnata la pronuncia di rigetto del ricorso del lavoratore, non era certo suscettibile di passare in giudicato solo quella parte relativa all'asserita non contestazione degli allontanamenti dalla residenza, così come non lo è una qualunque asserzione contenuta nella motivazione d'una sentenza, tanto più se concernente meri fatti, riferendosi



l'art. 329 cpv. c.p.c. soltanto alla sequenza logica "fatto - norma - effetto giuridico" attraverso la quale si afferma l'esistenza d'un fatto suscettibile sotto una norma che ad esso ricollegghi un dato effetto giuridico (da ultimo, diffusamente: Cass. n. 11327 del 2025; in precedenza: Cass. n. 14670 del 2015; Cass. n. 4572 del 2013; Cass. n. 16583 del 2012; Cass. n. 16808 del 2011; Cass. n. 27196 del 2006; Cass. n. 10832 del 1998; Cass. n. 6769 del 1998);

2.2. parimenti da respingere è il quarto motivo di gravame; la sentenza impugnata sul punto è conforme ai principi espressi da questa Corte in generale sui controlli difensivi (in particolare v. Cass. n. 18168 del 2023, cui si rinvia integralmente anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.);

in ogni caso, al di là della qualificazione del controllo in controversia come difensivo o meno, la censura proposta col motivo in scrutinio comunque non potrebbe condurre alla cassazione della sentenza impugnata in quanto la Corte territoriale ha ritenuto che la datrice di lavoro avesse operato "controlli certamente invasivi sul piano della vita privata del lavoratore che, [...], risultano disposti in violazione dei principi di proporzionalità e minimizzazione";

ha argomentato: "quanto all'invasività, si è trattato di controllo effettuato in 16 giorni (ancorché con alcuni intervalli), durante il periodo natalizio (comprese le giornate di Natale e Santo Stefano) e di fine/inizio anno, e il pedinamento è avvenuto, seppur 'su pubblica via' e all'interno di locali pubblici (ristoranti), sostanzialmente per tutto il periodo che il [REDACTED] trascorrevva fuori casa, per lo più dalla mattina (anche dalle ore 7.00) alla sera (anche sino alle ore 20.00): ben oltre, quindi le fasce di reperibilità. Inoltre, il controllo ha coinvolto non solo i familiari che erano con il [REDACTED] (in particolare, il figlio), ma anche i terzi



che il [REDACTED] incontrava [...] sarebbe bastato al datore di lavoro richiedere la c.d. visita fiscale all'INPS, richiesta che avrebbe consentito di verificare l'eventuale violazione delle fasce di reperibilità [...]"

orbene, va ribadito che l'apprezzamento "con riferimento alla natura ed estensione della sorveglianza sul lavoratore e del conseguente grado di intrusione nella sua vita privata" involge questioni di merito, come tale sottratto al sindacato di legittimità di questa Corte Suprema (ancora Cass. n. 18168/2023 cit.), e tale valutazione della Corte territoriale, di per sé idonea a sostenere la decisione, non viene neanche censurata dal motivo in esame;

2.3. il quinto, il sesto e il settimo mezzo di impugnazione, proposti in via gradata, possono essere scrutinati in connessione e contengono censure che non meritano di essere condivise; come noto, il vizio di violazione o falsa applicazione di norma di diritto, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., ricorre o non ricorre per l'esclusivo rilievo che, in relazione al fatto accertato, la norma non sia stata applicata quando doveva esserlo, ovvero che lo sia stata quando non si doveva applicarla, ovvero che sia stata "male" applicata, e cioè applicata a fattispecie non esattamente comprensibile nella norma (tra le molteplici, Cass. n. 26307 del 2014; Cass. n. 22348 del 2007); sicché il sindacato sulla violazione o falsa applicazione di una norma di diritto presuppone la mediazione di una ricostruzione del fatto incontestata perché è quella che è stata operata dai giudici del merito; al contrario, laddove si critichi la ricostruzione della vicenda storica quale risultante dalla sentenza impugnata, si è fuori dall'ambito di operatività dell'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., e la censura è attratta inevitabilmente nei confini del sindacabile esclusivamente ex art. 360, primo comma, n. 5,



c.p.c., nella formulazione tempo per tempo vigente, vizio che appunto postula un fatto ancora oggetto di contestazione tra le parti;

nella specie le doglianze in esame, prospettate tutte come esclusiva violazione o falsa applicazione di norme di diritto ex art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., non condividono affatto la ricostruzione della vicenda storica quale operata dai giudici d'appello, ma nella sostanza criticano apprezzamenti di merito concernenti la sussistenza o meno di un sospetto di condotta illecita (quinto motivo), o il grado di consistenza di tale sospetto (sesto motivo) ovvero l'invasività del controllo "sul piano della vita privata del lavoratore" (settimo motivo);

si sollecita, pertanto, un sindacato estraneo al controllo di legittimità di questa Suprema Corte che ha più volte ribadito, anche a Sezioni unite, l'inammissibilità di censure che "sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione e falsa applicazione di legge, di mancanza assoluta di motivazione e di omesso esame circa un fatto decisivo per il giudizio, degradano in realtà verso l'inammissibile richiesta a questa Corte di una rivalutazione dei fatti storici da cui è originata l'azione", così travalicando "dal modello legale di denuncia di un vizio riconducibile all'art. 360 cod. proc. civ., perché pone a suo presupposto una diversa ricostruzione del merito degli accadimenti" (cfr. Cass. SS.UU. n. 34476 del 2019; conf. Cass. SS.UU. n. 33373 del 2019; Cass. SS.UU. n. 25950 del 2020);

2.4. l'ultimo motivo è inammissibile sulla scorta di consolidata giurisprudenza secondo cui la fissazione di una indennità all'interno di un *range* tra un minimo e un massimo stabilito dalla legge, ovvero – come nel caso – dalla contrattazione collettiva, spetta all'apprezzamento discrezionale del giudice del merito ed è censurabile in sede di legittimità solo nei limiti in cui



è consentito il sindacato sulla motivazione ex art. 360 n. 5 c.p.c. (v. Cass. n. 18099 del 2024, con la giurisprudenza ivi richiamata), mentre l'errore di diritto è ipotizzabile solo nel caso in cui vengano superati i limiti minimo o massimo stabiliti dalla norma di riferimento (da ultimo v. Cass. n. 3043 del 2025, con la giurisprudenza ivi richiamata);

3. pertanto, il ricorso deve essere respinto nel suo complesso, con spese regolate secondo soccombenza e liquidate come da dispositivo;

ai sensi dell'art. 13, comma 1-quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, occorre altresì dare atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello, ove dovuto, per il ricorso a norma del comma 1-bis dello stesso art. 13 (cfr. Cass. SS.UU. n. 4315 del 2020); va, disposta, da ultimo, per l'ipotesi di diffusione del presente provvedimento, l'omissione delle generalità e degli altri dati identificativi a norma dell'art. 52 del d.lgs. n. 196/2003 della parte controricorrente.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e condanna la società al pagamento delle spese liquidate in euro 6.000,00. Oltre euro 200 per esborsi, accessori secondo legge e rimborso spese generali nella misura del 15%.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di



contributo unificato pari a quello per il ricorso a norma del numero sezionale 2821/2025
comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto. Numero di raccolta generale 23578/2025

Data pubblicazione 20/08/2025

Ai sensi dell'art. 52 d. lgs. n. 196 del 2003, in caso di diffusione omettere le generalità e gli altri dati identificativi di [REDACTED]

Così deciso in Roma nell'adunanza camerale del 4 giugno 2025.

La Presidente

Dott.ssa Adriana Doronzo



