

Controlli invasivi sul lavoratore ammalato: la Cassazione delimita i poteri datoriali tra privacy e legittimo interesse

di P. Dui - 3 novembre 2025

Il delicato equilibrio tra il potere di controllo del datore di lavoro e la tutela della vita privata del lavoratore torna al centro del dibattito giurisprudenziale con l'ordinanza n. 23578 del 20 agosto 2025, con cui la Corte di Cassazione ha confermato la decisione della Corte d'appello di Venezia che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento di un dirigente, ritenendo inammissibile come prova il report prodotto da un'agenzia investigativa.

Il caso offre l'occasione per riaffermare i limiti invalicabili dei controlli "difensivi" e i criteri di proporzionalità e minimizzazione imposti dal Regolamento UE 2016/679 e dal d.lgs. n. 196/2003, in linea con la consolidata giurisprudenza di legittimità.

1. I fatti di causa

Un dirigente, in servizio presso una società di capitali, era stato licenziato per giusta causa nel 2022 per violazione reiterata delle fasce di reperibilità durante un periodo di malattia. L'azienda aveva fondato la contestazione disciplinare su un dettagliato report redatto da un'agenzia investigativa, che – per oltre due settimane, compresi i giorni festivi di Natale e Santo Stefano – aveva seguito e documentato, tramite pedinamenti e fotografie, tutti gli spostamenti del lavoratore, i luoghi frequentati e le persone incontrate.

Il Tribunale aveva ritenuto legittimo il licenziamento. La Corte d'appello di Venezia, in riforma della sentenza di primo grado, lo aveva invece dichiarato illegittimo, escludendo la possibilità di utilizzare la relazione investigativa ai fini probatori. I giudici territoriali avevano osservato che la società non aveva dimostrato l'esistenza di un fondato sospetto di illecito idoneo a giustificare l'attivazione di un controllo di tale natura e che, comunque, le modalità concrete con cui esso era stato eseguito violavano i principi di proporzionalità e minimizzazione dei dati personali, trattandosi di un controllo "certamente invasivo" della vita privata del dipendente.

2. Il ricorso per cassazione

La società ricorrente ha articolato otto motivi di ricorso. In sintesi, sosteneva:

- che la Corte d'appello avesse pronunciato su questioni (in particolare, la violazione della normativa privacy) non sollevate in primo grado, in violazione degli artt. 112 e 345 c.p.c.;
- che vi fosse un giudicato interno sull'accertamento delle assenze durante le fasce di reperibilità;
- che il controllo investigativo rientrasse tra quelli difensivi consentiti, non trattandosi di sorveglianza dell'attività lavorativa ma di verifica del corretto adempimento di un obbligo contrattuale;
- che la Corte territoriale avesse interpretato in modo eccessivamente restrittivo la nozione di "sospetto ragionevole" richiesto per avviare un'indagine privata.

Il lavoratore ha resistito con controricorso, sostenendo la legittimità della decisione impugnata.

3. La decisione della Cassazione

La Suprema Corte ha respinto integralmente il ricorso, confermando la correttezza della decisione di merito e l'illegittimità del licenziamento.

Anzitutto, i giudici di legittimità hanno ricordato che il giudizio di appello, pur delimitato ai motivi di gravame, si estende alle questioni strettamente connesse ai punti impugnati. Di conseguenza, la Corte d'appello poteva esaminare la questione della liceità del controllo, essendo parte del tema devoluto e già oggetto di allegazione nel ricorso originario ex art. 1, comma 47, L. n. 92/2012. Nessuna violazione del principio del "tantum devolutum quantum appellatum" poteva quindi dirsi sussistente.

Quanto al merito, la Cassazione ha ribadito che i controlli "difensivi" – ossia quelli finalizzati ad accertare illeciti o violazioni di obblighi contrattuali da parte del lavoratore – sono legittimi solo se fondati su un sospetto ragionevole e concreto, anteriore all'avvio dell'indagine, e se condotti nel rispetto dei principi di necessità, proporzionalità e minimizzazione del trattamento dei dati personali. La decisione si pone in linea con Cass. n. 18168/2023, richiamata nella motivazione, che aveva già ribadito come la liceità del controllo non possa estendersi fino a forme di sorveglianza continuativa o generalizzata.

Nel caso concreto, i giudici di merito avevano accertato che il controllo si era protratto per sedici giorni consecutivi, con pedinamenti dalla mattina alla sera, anche nei giorni festivi, e che aveva coinvolto indirettamente i familiari del dirigente e soggetti terzi, senza che la società avesse richiesto la preventiva visita fiscale all'INPS – strumento ordinario e non invasivo previsto dalla normativa per la verifica della reperibilità durante la malattia.

Tali elementi, osserva la Corte, giustificano pienamente la conclusione circa l'invasività e la sproporzione del controllo, che travalicava le esigenze di tutela del patrimonio aziendale o della regolarità del rapporto. L'attività investigativa, per la sua estensione temporale e per la natura dei dati raccolti, si traduceva in una indebita interferenza nella sfera privata del lavoratore, incompatibile con i diritti fondamentali garantiti dagli artt. 2, 4 e 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e dagli artt. 1 e 3 del Regolamento UE 2016/679.

4. L'inutilizzabilità della prova

La Cassazione, richiamando il precedente Cass. n. 8459/2020, conferma che gli elementi conoscitivi acquisiti in violazione dei diritti fondamentali del lavoratore – e, in particolare, del diritto alla protezione dei dati personali – non possono essere utilizzati neppure come prove atipiche. L'inosservanza delle regole sul trattamento dei dati comporta infatti l'inutilizzabilità assoluta del materiale probatorio. Tale principio, ribadisce la Corte, non può essere derogato neanche per esigenze difensive del datore di lavoro.

L'azienda avrebbe potuto e dovuto, in primo luogo, utilizzare gli strumenti legali già previsti dall'ordinamento, come la visita fiscale, idonea a verificare l'eventuale violazione delle fasce di reperibilità. L'attività di sorveglianza privata, al contrario, si è trasformata in un'indagine di tipo "onnicomprensivo", idonea a ledere la dignità e la riservatezza della persona del lavoratore.

5. I limiti del potere di controllo e i diritti delle parti

La decisione contribuisce a chiarire la linea di confine tra il legittimo esercizio del potere di controllo e la violazione della privacy del dipendente. Il datore di lavoro, titolare di un interesse legittimo alla tutela del proprio patrimonio e all'adempimento degli obblighi contrattuali, può attivare indagini investigative solo in presenza di un sospetto concreto e fondato di illecito. Tuttavia, tali controlli devono sempre rispettare i criteri di proporzionalità e adeguatezza, e non possono risolversi in un monitoraggio costante o in un'ingerenza nella vita personale.

D'altro canto, il lavoratore, pur tenuto a comportarsi secondo buona fede e a rispettare gli obblighi di reperibilità in malattia, conserva il diritto alla tutela della propria dignità, alla riservatezza e alla protezione dei dati personali. La giurisprudenza, anche recente, si muove verso un equilibrio dinamico: ammette il controllo solo se mirato e circoscritto, ma lo esclude quando esso assuma carattere esplorativo o intrusivo.

6. Le conseguenze sul licenziamento

Poiché l'unico elemento probatorio dell'inadempimento contestato era il report investigativo, ritenuto inutilizzabile, la Corte d'appello – e ora la Cassazione – hanno dichiarato il licenziamento privo di giusta causa e di giustificatazza. Ne è seguita la condanna dell'azienda al pagamento dell'indennità supplementare massima prevista dal contratto collettivo dei dirigenti del terziario (sedici mensilità) e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

La Corte, infine, ha ribadito che la determinazione dell'importo dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti dal CCNL rientra nella discrezionalità del giudice di merito e non è sindacabile in sede di legittimità, salvo che venga superato il limite legale (richiamo a Cass. n. 18099/2024 e n. 3043/2025).

7. Considerazioni conclusive

L'ordinanza n. 23578/2025 si inserisce in un filone coerente di giurisprudenza che rafforza la tutela della persona del lavoratore anche nella dimensione della malattia, chiarendo che il potere di controllo del datore non può spingersi fino a un'invasione tale da comprimere diritti fondamentali.

Essa riafferma un principio essenziale: la privacy non è un limite formale all'azione datoriale, ma una componente sostanziale del rapporto di lavoro, destinata a tutelare la dignità e la libertà individuale del prestatore.

L'esigenza di verificare eventuali abusi dell'istituto della malattia non può tradursi in una sorveglianza generalizzata, pena la perdita del fondamento fiduciario che regge il contratto stesso.

La sentenza ribadisce dunque la necessità di un **giusto equilibrio tra potere di controllo e diritti della persona**, riaffermando che i controlli difensivi restano legittimi solo se realmente indispensabili, proporzionati e condotti nel rispetto delle regole sulla protezione dei dati e della dignità del lavoratore.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 agosto 2025, n. 23578](#)