

Accertamento di un illecito del dipendente: controlli in senso lato e in senso stretto. Una breve rassegna

di G. Bergamaschi – M. Sartori - 12 agosto 2026

La questione affrontata

Il contributo passa in rassegna alcune decisioni in materia di art. 4, Statuto dei Lavoratori, con particolare riferimento al delicato perimetro delle fattispecie in cui l'operatività della norma statutaria è disattivata.

Punto focale dell'analisi, apparentemente trasversale in tutte le decisioni esaminate, risiede nella bipartizione tracciata dai Tribunali tra:

- «controlli difensivi in senso lato»; *in contrapposizione a*
- «controlli difensivi in senso stretto».

Mentre la *prima* categoria di controlli, in quanto riferiti alla generalità dei dipendenti in nome della difesa del patrimonio aziendale, soggiace alle garanzie dell'art. 4, Stat. Lav., le medesime non troverebbero applicazione nella *seconda* categoria di controlli, in quanto diretti ad accertare *specifiche* condotte illecite di *singoli* dipendenti.

Perché sia esclusa l'operatività dell'art. 4, Stat. Lav., in occasione della seconda categoria di controlli è, in particolare, necessario che:

- il controllo sia *mirato*;
- il controllo assicuri il bilanciamento tra le esigenze di protezione dei beni aziendali e le esigenze di tutela di dignità e riservatezza del lavoratore;
- il controllo sia attuato *ex post*, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore di lavoro abbia avuto il «*fondato sospetto*».

In sintesi, il principio di diritto cui si ispirano le decisioni della rassegna, come fissato da Cass., Sez. Lav., 22 settembre 2021, n. 25732, in relazione al testo dell'art. 4, Stat. Lav., anche successivamente alla nota novella apportata dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015:

- *premette che la seconda categoria di controlli (i controlli difensivi in senso stretto) «anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, si situino, anche oggi, all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4»; con la precisazione che*
- *«sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto».*

Le decisioni esaminate

1. Una guardia giurata è destinataria di un licenziamento per giusta causa, confermato in tutti i gradi di giudizio.

In tre occasioni, durante il turno, la guardia aveva fermato l'autovettura e stazionato all'interno di essa, laddove, viceversa, dal rapporto di servizio redatto dalla stessa guardia, risultavano spostamenti differenti.

Il controllo datoriale è stato ritenuto valido, poiché diretto all'accertamento di condotte illecite diverse dal mero inadempimento della prestazione lavorativa; le condotte, peraltro, erano state confermate dalla deposizione testimoniale resa dagli investigatori dell'agenzia incaricata.

La Suprema Corte, in particolare, ha rimarcato che si trattava di controlli specificamente diretti ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, idonei a aggirare il datore di lavoro (Cass., Sez. Lav., 24 novembre 2025, n. 30821)

2. In un'altra vicenda ha ad oggetto il licenziamento per consumo di tranci di pizza (non previamente pagati) in maniera ripetuta e ravvicinata da parte di un addetto specialista gastronomia di supermercato.

Il consumo – avvenuto senza indumenti obbligatori, con correlativo rischio di contaminazione dei pasti – era stato accertato tramite una società di vigilanza privata, la quale a sua volta aveva utilizzato apposite telecamere, in un arco di circa due settimane.

In primo grado il Tribunale aveva confermato il licenziamento, sul presupposto che la verifica del soggetto incaricato era specificamente volto ad accertare oppure escludere la realizzazione di condotte illecite.

La decisione viene riformata in secondo grado, posto che, come evidenziato nei motivi di gravame, il datore di lavoro non aveva fornito specifica prova del «fondato sospetto» dell'illecito (salvo solo affermare, in maniera generica, l'esistenza di «vuoti inventariali»), con la conseguenza dell'inutilizzabilità delle videoregistrazioni, ritenute esorbitanti rispetto alle esigenze imprescindibili di dignità e riservatezza del lavoratore (Corte d'Appello di Roma, Sez. Lav., 23 febbraio 2026, n. 3). Su questi temi merita segnalare anche Cass, Sez. Lav., ordinanza, 26 maggio 2026, n. 16214).

3. Per la Cassazione integra giusta causa di licenziamento l'allontanamento dal posto di lavoro per dedicarsi a prolungate pause al bar, così come per recarsi presso una società posseduta al 50%.

Il controllo tramite soggetto esterno, in particolare, è stato ritenuto valido perché ha rispettato i requisiti richiamati dalla giurisprudenza volti al temperamento tra esigenze datoriali e riservatezza del lavoratore: innanzitutto, poiché contenuto in un circoscritto e ragionevole arco temporale; poi, in quanto ha interessato luoghi diversi da quello di lavoro, proprio perché non finalizzato al controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa; infine, in quanto l'osservazione è stata effettuata all'esterno dei luoghi diversi da quelli aziendali, senza alcuna ingerenza nelle abitazioni private ovvero nella sede della società posseduta al 50% (Cass., Sez. Lav., ordinanza, 26 febbraio 2026, n. 4379).

4. In una sentenza di merito viene confermata la validità del licenziamento per giusta causa comunicato ad una lavoratrice assunta con ruolo di «clinic manager» e mansioni di supervisione amministrativa di un ambulatorio.

Nel contesto di un apposito audit, i soggetti esterni incaricati dal datore di lavoro hanno confermato l'esistenza di una serie di anomalie nella gestione amministrativo-contabile della clinica.

La decisione rimarca che il controllo è avvenuto *ex post* su prestazioni lavorative già svolte, mediante accesso a sistemi gestionali aperti utilizzati dai dipendenti nell'ambulatorio per la gestione amministrativa e contabile degli appuntamenti e delle prestazioni mediche eseguite.

La dignità e la professionalità del dipendente non hanno subito compromissione, trattandosi di ispezione avvenuta sostanzialmente tramite un controllo incrociato tra anagrafiche dei pazienti, dei preventivi inseriti nel sistema e dei pagamenti effettuati (Tribunale di Rovigo, 27 maggio 2026, n. 182, est. Spagnesi).

5. In un'altra sentenza di merito viene confermata la validità del licenziamento per giusta causa intimato ad una lavoratrice che aveva taciuto al proprio datore di lavoro l'esistenza di un conflitto di interessi (in particolare, si trattava della mancata comunicazione della carica ricoperta dal figlio della ricorrente in seno al consiglio di amministrazione di una società fornitrice del datore di lavoro).

Le prove circa l'esistenza di tale conflitto di interessi sono state ottenute dal datore di lavoro mediante un accesso alla posta elettronica della dipendente.

Rigettando l'opposta tesi della lavoratrice, i controlli effettuati dal datore di lavoro sono stati ritenuti legittimi.

In primo luogo, il controllo è stato mirato a verificare un possibile (e specificamente individuato) illecito per sospetto della violazione dell'obbligo di fedeltà (e non, invece, massivo, come sostenuto dalla lavoratrice).

In secondo luogo, la scoperta da parte del datore di lavoro dell'omessa informativa da parte della lavoratrice, relativamente alla posizione del figlio all'interno della società fornitrice, è stato ritenuto un indicatore di rischio e di fondato sospetto di un conflitto di interessi, compatibile con il successivo controllo datoriale.

Appurata la legittimità di tali controlli, il Tribunale ha ritenuto sussistente la giusta causa in quanto la reticenza della dipendente ha privato l'azienda della possibilità di verificare la trasparenza dei rapporti commerciali in essere, così ledendo il vincolo fiduciario (Tribunale di Pisa, 13 giugno 2026, n.800, est. Ferraro).

Giulietta Bergamaschi, avvocatessa in Milano

Marco Sartori, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [App. Roma, 23 febbraio 2026, n. 3](#); [Cass., 24 novembre 2025, n. 30821](#); [Cass., ordinanza 25 maggio 2026, n. 16214](#); [Cass., ordinanza 26 febbraio 2026, n. 4379](#); [Trib. Pisa, 15 giugno 2026, n. 800](#); [Trib. Rovigo, 27 maggio 2026, n.182](#)