

Dipendente in malattia e controllo di agenzie investigative

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20433 dell' 11 Ottobre 2016 si è espressa in tema di licenziamenti disciplinari chiarendo che l'utilizzo di agenzie investigative è giustificato per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto ed inoltre anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione, ovvero prestazioni del dipendente integranti violazioni di obblighi penalmente rilevanti.

.....

La Corte Suprema con la sentenza in oggetto è intervenuta in materia di licenziamento per giusta causa, statuendo la legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente, assente dal lavoro per malattia, che non si fa trovare in casa e finge un controllo medico, a nulla rilevando che la scoperta sia stata fatta da investigatori privati assunti dal datore di lavoro.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso con cui un lavoratore impugnava la sentenza del tribunale di primo grado che confermava il licenziamento disciplinare con il quale gli veniva addebitato di aver falsamente preannunciato e documentato una visita medica durante la sua assenza per malattia. La circostanza era stata accertata dal primo giudice, e da esso ritenuta idonea, per la sua gravità, a legittimare il licenziamento.

In sede di giudizio di appello, il ricorrente lamentava che il giudicante avesse ritenuto legittimo il ricorso, da parte della società, agli accertamenti demandati ad agenzia investigativa e che il tribunale avesse ritenuto credibili talune deposizioni testimoniali che erano invece contraddittorie e lacunose, ed in generale avesse ricostruito erroneamente i fatti di causa, lamentando in ogni caso la sproporzione della sanzione adottata.

Leggendo anche in secondo grado un giudizio a lui sfavorevole, il lavoratore presentava ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la decisione impugnata si poneva in insanabile contrasto con l'indirizzo consolidato del Supremo Collegio, secondo cui il controllo occulto da parte di investigatori privati per conto del datore di lavoro è legittimo solo ed in quanto sia finalizzato all'accertamento di illeciti a carico del patrimonio aziendale e non di meri inadempimenti contrattuali e non può riguardare in nessun caso né l'adempimento né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di

prestare la propria opera, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione. Ed ancora, osservava in ricorso che le disposizioni dell'art. 2 dello statuto dei lavoratori, nel limitare la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non precludono a quest'ultimo di ricorrere ad agenzie investigative, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni i Giudici di legittimità argomentavano che il motivo era infondato, basandosi su di un presupposto erroneo, e cioè che il controllo circa la legittimità dell'assenza da casa (durante le fasce orarie di reperibilità) del lavoratore ammalato, riguardasse un controllo sull'attività lavorativa e non già, come evidenziato dalla sentenza impugnata, un comportamento illegittimo e rilevante ai fini disciplinari.

In sostanza, spiegava la Corte, anche rifacendosi alla propria precedente giurisprudenza, "se è precluso al datore di lavoro controllare o far controllare l'esecuzione della prestazione lavorativa, il controllo è invece giustificato non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione e considerato, altresì, che lo stesso intervento deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore (connessi al rapporto di lavoro) non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione lavorativa".

Proseguivano i Giudici che doveva del resto rimarcarsi che, come notato dalla sentenza impugnata, la stessa Corte aveva già espressamente stabilito che le disposizioni dell'art. 5 della L. n. 300/1970, in materia di divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e sulla facoltà dello stesso datore di lavoro di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore medesimo di procedere, al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza, confermando così la sentenza di merito che aveva ritenuto legittimi gli accertamenti demandati, dal datore di lavoro, a un'agenzia investigativa, e aventi a oggetto comportamenti extralavorativi, che assumevano rilievo sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Per tutto quanto sopra esposto, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

Opportuno riprendere la sentenza oggi in commento per focalizzare un argomento sempre spinoso quale quello dei limiti ai controlli sulle assenze per malattia e le previsioni dello Statuto dei lavoratori.

Se è vero che le disposizioni dell'Art. 5 della legge 20/5/1970 n. 300 vietano gli accertamenti da parte del datore di lavoro sulle infermità per malattia o infortunio del dipendente se non tramite i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, è anche vero che le stesse disposizioni non precludono la possibilità da parte del datore di procedere ad accertamenti di circostanze atte a dimostrare l'insussistenza della malattia. Sono quindi legittimi per la Suprema Corte i controlli demandati dal datore ad un'agenzia investigativa, aventi come oggetto comportamenti extralavorativi non compatibili con lo stato dichiarato di malattia e risultano rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto lavorativo.

Quindi, il lavoratore in malattia solo in presenza di un'urgenza grave e indifferibile può, durante gli orari della reperibilità per la visita fiscale, uscire di casa e recarsi dal proprio medico di base. E, comunque, è sempre tenuto a fornire dimostrazione di tale necessità. In mancanza, il licenziamento è valido e sorretto da una giusta causa. Non solo, ma secondo la pronuncia esaminata, il lavoratore che non viene trovato in casa può essere denunciato all'azienda dall'investigatore privato assunto dal datore per controllare i suoi movimenti.

In questo modo si può dire che la Corte ha ormai sdoganato l'utilizzo delle agenzie investigative, in quanto i detective privati non sono considerati una violazione dello statuto dei lavoratori che vieta i controlli solo all'interno dell'azienda e non si può parlare di una violazione della privacy dei dipendenti, a meno che questi non vengano spiati all'interno dei luoghi di privata dimora.