



Delegato licenziato, c'era giusta causa

Il tribunale respinge il ricorso dell'ex rappresentante sindacale alla Clivet. Confindustria: «Precedente importante»

Uso improprio dei permessi sindacali

FELTRE. Il licenziamento è avvenuto per giusta causa e l'azienda ha legittimamente fatto seguire il dipendente da un'agenzia di investigazioni private mentre sbrigliava faccende personali nonostante si trovasse in permesso sindacale.

È questa, in sintesi, la decisione del giudice del tribunale di Belluno, che il primo luglio – ma la sentenza è stata appena depositata – ha respinto il ricorso presentato dal delegato Rsu della Clivet licenziato nello scorso autunno.

Una sentenza che per Confindustria Belluno Dolomiti è destinata a fare giurisprudenza. Perché se a leggere la sentenza si vede che da un lato il giudice ha accolto una parte del ricorso – il licenziamento è scattato mesi dopo i fatti contestati, e per questo l'ex delegato Fiom riceverà come risarcimento sei mesi di stipendio – dall'altro lato è stata giudicata corretta la linea di condotta della Clivet.

«La sentenza relativa alla causa intentata dal delegato sindacale licenziato dalla Clivet rappresenta un precedente importante e sancisce alcuni aspetti che vale la pena sottolineare perché avranno una rilevanza che va al di là del caso specifico», spiega infatti Paolo Candiago, vicepresidente di Confindustria Belluno Dolomiti con delega alle relazioni sindacali dopo la decisione del tribunale. Una sentenza che farà giurisprudenza, secondo Confindustria, perché è per certi aspetti unica in Italia.

«Innanzitutto – afferma Paolo Candiago – il giudice riconosce la “giusta causa” del licenziamento, giudicandolo perciò non discriminatorio. Non solo. Lo stesso giudice evidenzia inoltre la legittimità del controllo a distanza richiesto dall'azienda e svolto da investigatori privati. Infine, la sentenza in questione stabilisce che l'utilizzo dei permessi sindacali per questioni personali è lesiva del rapporto fiduciario tra azienda e dipendente, che si deve necessariamente basare sul rispetto delle regole, così come quello tra azienda e sindacati».

«Di questa vicenda che si conclude come è giusto che sia – conclude il vicepresidente di Confindustria Belluno Dolomiti – stupisce la posizione di chi ha difeso pregiudizialmente un delegato licenziato per gravi motivi disciplinari. Ci saremmo invece aspettati che la Fiom, per coerenza, prendesse le distanze da questo comportamento, a tutela e per rispetto degli altri lavoratori. Purtroppo, dobbiamo prendere atto ancora una volta che non tutti hanno compreso come, in questa situazione di difficoltà e di profonda trasformazione, serva un atteggiamento responsabile e di reciproca collaborazione, nel rispetto delle norme e degli accordi». (sdb)

Investigazione e Indagini Aziendali

Dalle risultanze della ricerca giurisprudenziale svolta emerge chiaramente che l'attività investigativa è lecita e può essere svolta con efficacia su dipendenti e collaboratori aziendali.

Lavoratore pedinato durante le trasferte: licenziamento legittimo.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 17723 del 18 luglio 2017

Con la Sentenza n. 17723/2017, la Corte di Cassazione ha stabilito la totale legittimità del licenziamento intimato al lavoratore che durante le trasferte si assentava dal servizio, approfittando quindi dell'impossibilità da parte del datore di lavoro di verificare la corretta esecuzione della prestazione lavorativa. In particolare, la Corte ha stabilito la legittimità del licenziamento, anche se le prove delle carenze del lavoratore sono state raccolte attraverso l'utilizzo di un'Agenzia Investigativa Privata, chiarendo inoltre che tali casi di "controlli difensivi" non configurano una violazione della Privacy e della sfera privata.

Pienamente legittimo il licenziamento del lavoratore in malattia sorpreso a lavorare i campi.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 17636 del 17 luglio 2017

La Suprema Corte condivide quanto già affermato dalla Corte d'appello di l'Aquila che aveva dato torto al dipendente malato che era stato trovato intento a lavorare i campi e a utilizzare il trattore finendo per ritardare il processo di guarigione. La sentenza 17636/2017 conferma quindi l'oramai consolidato orientamento giurisprudenziale.

Legittimità del licenziamento del dipendente ripreso a rubare dalle telecamere interne all'azienda installate dall'agenzia investigativa

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 10636 del 02 maggio 2017

La Corte di Cassazione con sentenza n. 10636/2017 ha ritenuto legittimo il licenziamento comminato nei confronti del dipendente ripreso dalle telecamere occulte, installate dall'agenzia investigativa incaricata dal datore, a rubare prodotti dagli scaffali del magazzino di un supermercato, in quanto le immagini registrate in tale luogo sono finalizzate a tutelare il patrimonio aziendale. Si sottolinea che la Suprema Corte, in continuità con la giurisprudenza pregressa, ha ritenuto di esulare dal campo di operatività dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, trattandosi di telecamere poste nel magazzino alla cui gestione era addetta una ditta esterna, ed ha così sentenziato l'ammissibilità del controllo difensivo occulto, purché effettuato con modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, in quanto diretto all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa.

Cassazione, licenziabile il lavoratore in malattia ripreso da un agente investigativo a svolgere lavori sul tetto.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 18507 del 21 settembre 2016

La Corte di Cassazione con sentenza nr.18507 del 21 settembre 2016, ribadisce la legittimità degli accertamenti demandati dal datore di lavoro a un'agenzia investigativa aventi a oggetto comportamenti extra-lavorativi, che assumono rilievo sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. In particolare, i Supremi giudici hanno confermato il licenziamento del lavoratore che durante la malattia è stato ripreso da un agente investigativo, con video e fotografie ad hoc, sul tetto della propria abitazione a svolgere

lavori faticosi e ritenuti incompatibili con la patologia (“gonalgia e lombalgia acuta”) che aveva dato luogo alla sua prolungata assenza per malattia.

Simulazione della malattia e licenziamento: per la Cassazione il datore di lavoro può incaricare un’agenzia investigativa per accertarne la sussistenza e smentire la patologia.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 17113 del 16 agosto 2016

La sentenza 17113/2016 depositata il 16 agosto ha chiarito che i datori di lavoro possono contestare i certificati sanitari prodotti dai lavoratori anche basandosi su elementi di fatto dai quali emerge che la patologia è inesistente. Nel caso di specie, i giudici hanno esaminato il ricorso di un uomo, che nel 2012 è stato licenziato da un’azienda gelese in ragione di una “simulazione fraudolenta del suo stato di malattia” testimoniata dal compimento, da parte del lavoratore stesso, di numerose azioni e movimenti incompatibili con la dichiarata lombalgia. La Suprema Corte ha ribadito che il datore di lavoro può legittimamente verificare le condotte dei propri dipendenti ricorrendo ad agenzie investigative, estranee allo svolgimento dell’attività lavorativa, se c’è il sospetto che tali condotte possano influenzare in maniera negativa l’adempimento della prestazione dedotta in contratto. Pertanto, la Corte ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa.

Legittimità del controllo dei lavoratori tramite agenzie investigative: limiti dell’attività.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 9749 del 12 maggio 2016

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha affermato che il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un’agenzia investigativa, finalizzato all’accertamento dell’utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi ex art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 (contegno suscettibile di rilevanza anche penale) non riguarda l’adempimento della prestazione lavorativa, essendo effettuato al di fuori dell’orario di lavoro ed in fase di sospensione dell’obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, sicché esso non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 (tutela del patrimonio aziendale) e 3 (vigilanza dell’attività lavorativa) dello Statuto dei lavoratori. Infatti, la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore che, nelle ore in cui aveva fruito di permessi ex legge n. 104 del 1992, concessi per l’assistenza alla suocera disabile, si era invece più volte recato ad effettuare lavori in alcuni terreni di proprietà. Questo comportamento, essendosi verificato in fase di sospensione dell’obbligazione della prestazione lavorativa, poteva essere oggetto di controllo da parte di un’agenzia investigativa.

Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che abusa dei permessi ex L. 104/92: la Cassazione chiarisce quando l’investigazione privata viola lo Statuto dei Lavoratori.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 9217 del 6 maggio 2016

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 9217/2016, ha definito la legittimità del licenziamento per giusta causa, intimato al lavoratore che abusato dei permessi previsti dalla Legge 104/1992. Nel caso in esame, il datore di lavoro aveva svolto accertamenti per mezzo di un’agenzia investigativa rilevando che, seppure avesse richiesto alcuni permessi ex Legge 104, il lavoratore si recava presso l’abitazione dell’assistita (cognata non convivente) affetta da grave disabilità per un numero di ore inferiore a quello previsto. Inizialmente, il Tribunale di primo grado aveva dichiarato la nullità del licenziamento, poi la Corte d’Appello aveva ribaltato la sentenza, così il lavoratore è ricorso in Cassazione. Secondo il parere dei giudici supremi, il ricorso all’investigatore privato non costituisce violazione delle norme contenute nello Statuto dei Lavoratori poiché: “Le disposizioni dell’art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, 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”.

Licenziamento per giusta causa del lavoratore in malattia che tiene una condotta di natura frodatrice: le prove raccolte da un'agenzia investigativa sono ammissibili.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 8709 del 3 maggio 2016

La sentenza n. 8709 del 3 maggio 2016 riguarda un caso di licenziamento per giusta causa comminato dal datore di lavoro, ad un dipendente che svolgeva una condotta di natura frodatrice in costanza di malattia grazie alle prove raccolte da un'agenzia investigativa. Nel caso di specie la Corte di Cassazione ribadisce che nel nostro ordinamento è ammissibile la testimonianza e la relazione dell'agente investigativo che verta non sulla malattia, ma sull'attività svolta (alla luce del sole) dal lavoratore in malattia. In questo senso, Cass. Sez. L. sentenza n. 25162/2014 che aveva ritenuto legittimi gli accertamenti demandati, dal datore di lavoro, a un'agenzia investigativa, e aventi a oggetto comportamenti extra-lavorativi, che assumevano rilievo sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Legittimità delle videoregistrazioni nel luogo di lavoro in quanto non rientranti nella nozione di “domicilio lavorativo”

Corte di Cassazione, sez. V Penale, sentenza n. 11419 del 17 marzo 2016

La Suprema Corte con sentenza 11419/2016 ha affermato la legittimità delle videoregistrazioni effettuate nel locale cassa di una autorimessa, di utilizzo promiscuo a tutti i dipendenti con mansioni di cassa, in quanto non rientranti nella nozione di “domicilio lavorativo”. Sul punto la Corte precisa che non può considerarsi domicilio lavorativo qualsiasi luogo in cui il soggetto svolge la propria attività di lavoro, essendo per contro necessario che nel medesimo egli possa godere di quella riservatezza che garantisce l'esplicazione anche di atti della vita privata (ex art. 14 Cost.). Viene inoltre confermato l'ormai consolidato orientamento giurisprudenziale secondo cui le videoregistrazioni di comportamenti non aventi contenuto comunicativo effettuate in luoghi pubblici, ovvero aperti o esposti al pubblico, vanno incluse nella categoria delle prove atipiche (ex art. 189 c.p.p.). Nel caso di specie, la Cassazione ha escluso la natura di comportamenti comunicativi nelle immagini che riprendevano due soggetti, uno dei quali passava all'altro gli scontrini di pagamento dell'autorimessa per farli alterare da quest'ultimo ed ottenerne un indebito profitto ai danni della società datrice di lavoro.

La relazione investigativa dà prova dello svolgimento costante e non episodico di attività lavorativa del dipendente durante le assenze per dichiarata malattia.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 586 del 15 gennaio 2016

La pronuncia n. 586 del 15 gennaio 2016 riguarda un caso di licenziamento per giusta causa comminato dal datore di lavoro, in relazione allo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente in costanza di malattia. La Corte di Cassazione precisa come il giudice di merito abbia logicamente evidenziato che dalla relazione investigativa prodotta in giudizio, e dalla relativa deposizione testimoniale, “era emersa la prova dello svolgimento costante e non episodico di attività lavorativa”. La Suprema Corte aggiunge infine che, in ogni caso, è onere del lavoratore dimostrare la compatibilità dell'attività lavorativa svolta in favore di terzi, nel caso di specie presso l'esercizio commerciale della moglie, con l'infermità determinante l'assenza dal lavoro e col recupero delle normali energie psicofisiche.

Licenziamento per giusta causa del lavoratore che si allontana senza giustificazione durante l'orario di lavoro: sì al controllo investigativo con l'ausilio del sistema satellitare GPS.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20440 del 12 ottobre 2015

La Corte di Cassazione, sez. Lavoro, con sentenza n. 20440 del 12 ottobre 2015 si pronuncia sulla liceità di un licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore grazie alle prove raccolte mediante attività investigativa, con l'ausilio del sistema satellitare GPS. Nello specifico, il dipendente si era allontanato in più occasioni dalla sede durante l'orario di lavoro, con il veicolo aziendale assegnato, “per trattarsi in bar o locali

di tavola calda o comunque fuori della zona di attività dell'impresa, per conversare, ridere o scherzare con i colleghi”.

La Corte sottolinea come le modalità di controllo utilizzate dal datore di lavoro risultino assolutamente rispettose delle disposizioni di cui agli artt. 2, 3, 4 L. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), che non trovano applicazione in presenza di “comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale”, ancor più se il lavoro dev'essere eseguito, come nel caso in questione, “al di fuori dei locali aziendali”.

Ancora una volta la Suprema Corte ribadisce la pacifica ammissibilità dei controlli investigativi, anche con l'ausilio di supporti tecnologici, per documentare eventuali comportamenti lesivi del cd. “nesso fiduciario” che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato e tali da determinarne la risoluzione per giusta causa.

Legittimo il licenziamento disciplinare di un dipendente assente per infortunio che svolge altra attività lavorativa: determinante la relazione della società di investigazioni.

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20090 del 7 ottobre 2015

La Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 20090/2015 conferma la legittimità del licenziamento del dipendente che svolge altra attività lavorativa nel periodo di assenza dal lavoro per dichiarato infortunio.

Nel caso di specie, le attività svolte dalla società investigativa incaricata dal datore di lavoro hanno permesso di accertare che il dipendente in costanza di infortunio prestava la propria collaborazione presso la caffetteria gestita dalla figlia, compiendo azioni e movimenti incompatibili con lo stato di salute dichiarato.

I giudici di legittimità hanno ritenuto tali comportamenti lesivi del vincolo fiduciario insito nel rapporto di lavoro subordinato confermando il consolidato orientamento secondo cui il lavoratore assente per malattia e/o infortunio viola l'obbligo di fedeltà, correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro nel momento in cui l'attività extra-lavorativa svolta risulta incompatibile con lo stato di infermità dichiarato tanto da essere indice di simulazione o tale da peggiorare o rallentare il processo di guarigione.

E' lecito l'impiego di investigatori privati per documentare eventuali sottrazioni di cassa da parte di dipendenti.

Corte di Cassazione n. 25674, del 4 dicembre 2014

La sentenza della Corte di Cassazione n. 25674, del 4 dicembre 2014, conferma l'orientamento ormai consolidato che ritiene leciti i controlli da parte del datore di lavoro effettuati avvalendosi di agenzia investigativa, con lo scopo di documentare gli illeciti del lavoratore che non riguardino il mero inadempimento della prestazione, ma incidano sul patrimonio aziendale.

Viene pertanto ritenuto legittimo il licenziamento intimato per giusta causa alla cassiera sorpresa da investigatori, incaricati dal datore che nutriva dubbi, basati su circostanziati elementi di fatto, a sottrarre somme non contabilizzate.

Nel caso di specie è stata altresì ritenuta non sproporzionata la sanzione del licenziamento per giusta causa, giustificata nella sua gravità dall'accertata reiterazione del fatto (le somme erano state sottratte due volte a distanza di sole 48 ore) e delle funzioni particolarmente delicate e di responsabilità dell'addetta alla cassa: elementi che fanno venir meno il legame fiduciario alla base del rapporto di lavoro subordinato.

Se ne deduce pertanto che le disposizioni di cui agli artt. 2 e 3 della legge n. 300 del 1970, nel delimitare - a tutela della libertà e dignità del lavoratore, in coerenza con disposizioni e principi costituzionali - la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi - e cioè per scopi di tutela del patrimonio aziendale (art. 2) e di vigilanza dell'attività lavorativa (art. 3) -, non precludono in alcun modo il potere dell'imprenditore di ricorrere alla collaborazione di soggetti (quale, ad esempio, un'agenzia investigativa) diversi dalla guardie particolari giurate per la tutela del patrimonio aziendale.

Conseguentemente, la Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento sul presupposto che, nel caso in esame, si era «trattato di controlli diretti a verificare eventuali sottrazioni di cassa» e quindi con scopo di salvaguardia del patrimonio aziendale.

Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che sfrutta la malattia per assentarsi dall'azienda: è possibile avvalersi degli investigatori privati per verificare l'attendibilità del certificato medico.

Corte di Cassazione con sentenza n. 25162 del 26 novembre 2014

La Corte di Cassazione con sentenza n. 25162 del 26 novembre 2014, ha riconosciuto la legittimità del licenziamento per giusta causa ad un lavoratore il quale, in malattia per dichiarata lombosciatalgia acuta, aveva compiuto azioni incompatibili con la denunciata infermità. Secondo la Suprema Corte il datore di lavoro è legittimato ad ingaggiare investigatori privati allo scopo di far pedinare il dipendente che sfrutta la malattia per assentarsi.

L'art. 5 della legge n. 300 del 1970, infatti, non preclude che le risultanze delle certificazioni mediche possano essere contestate anche valorizzando ogni circostanza di fatto atta a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità lavorativa. L'azienda può pertanto prendere conoscenza, attraverso l'utilizzo di investigatori privati, di comportamenti del lavoratore che, pur estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, sono rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. In tale contesto, può assumere rilievo disciplinare anche una condotta che, seppur compiuta al di fuori della prestazione lavorativa sia idonea ad arrecare un pregiudizio, non necessariamente di ordine economico, al datore di lavoro.

Nel caso di specie la condotta del lavoratore, rimasto assente per lungo periodo per dichiarata lombosciatalgia, rivelatasi insussistente o, comunque, non di rilevanza tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa, ha evidenziato una mala fede e slealtà nei confronti del datore di lavoro tale da incidere sul rapporto fiduciario e legittimare l'adozione di un provvedimento di licenziamento per giusta causa.

Il dipendente che è assente per malattia ma nello stesso tempo lavora presso un concorrente del suo datore di lavoro, viola il dovere di non concorrenza previsto dal suo contratto collettivo e può essere licenziato.

Corte di Cassazione, sentenza 15365 del 4 luglio 2014 (sezione Lavoro)

Il caso esaminato dalla Corte è quello del macellaio di un supermercato che, assente per malattia dal suo posto di lavoro, svolge le stesse mansioni in un'altra impresa. Il suo datore di lavoro lo licenzia e il lavoratore ricorre al giudice del lavoro, sostenendo l'illegittimità dell'atto. Ha così inizio un'intricata vicenda giudiziaria. Tribunale e Corte d'appello danno ragione al lavoratore. La seconda, in particolare, giudica sproporzionata la sanzione del licenziamento, poiché l'attività svolta non ha compromesso la guarigione. La questione, quindi, arriva, una prima volta, in Cassazione, avendo il datore fatto ricorso per l'omesso esame, da parte della Corte di merito, della sua contestazione su una presunta violazione del divieto di concorrenza. I giudici di legittimità (sentenza 16375/2012) gli danno ragione e rinviando nuovamente la decisione nel merito alla Corte. Questa, a sua volta, giudica irrogabile il licenziamento secondo quanto previsto dall'articolo 151 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, perché il lavoratore, nello svolgere attività lavorativa presso un'altra macelleria, ha violato il dovere di non concorrenza. A questo punto è il lavoratore licenziato a ricorrere in Cassazione, sostenendo l'insufficiente e contraddittoria motivazione. I giudici di legittimità, con la sentenza 15365/2014 del 4 luglio scorso, gli danno torto e riconoscono, invece, la correttezza della più recente decisione di appello. Risulta infatti che la Corte non solo abbia accertato in modo congruo e coerente la violazione dell'articolo 151 del Ccnl, constatando che il dipendente avesse lavorato in un esercizio concorrente, ma che abbia anche correttamente verificato la gravità della violazione, considerando la condotta sleale del dipendente che ha addotto una malattia presumibilmente insussistente (visto il contemporaneo lavoro presso altri). La logica conseguenza giuridica di questo ragionamento è il rigetto del ricorso e il riconoscimento della legittimità del licenziamento intimato al lavoratore. La sentenza 15365/2014 è particolarmente interessante perché, nel confermare il ragionamento dei giudici di merito secondo cui il lavoro presso imprese concorrenti costituisce violazione del divieto di concorrenza ed è quindi rilevante per un recesso datoriale, integra, in certa misura, anche la precedente giurisprudenza di legittimità (ex plurimis, Cassazione 16375/2012) secondo cui il «doppio lavoro» costituisce

giusta causa di licenziamento solo quando la nuova attività faccia presumere l'inesistenza di un'infermità che giustifichi l'assenza o questa sia tale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'infermità denunciata e alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, da pregiudicare o ritardare la guarigione del lavoratore.

Non è precluso al datore di lavoro di ricorrere ad agenzie investigative in ragione del sospetto o della mera ipotesi che il lavoratore stia non correttamente fruendo di permessi ex l. 104/92 o di congedo straordinario.

Corte di Appello di Milano, sentenza n. 1784/2011 del 26 marzo 2014

La Corte di Appello di Milano, sezione lavoro, rigetta nella sentenza in esame il motivo di appello riguardante la presunta errata valutazione del giudice “nel ritenere legittima l’attività investigativa diretta a controllare il lavoratore”. Nel caso di specie, i controlli investigativi erano stati autorizzati dal datore di lavoro, azienda leader nel settore farmaceutico, nei confronti di un dipendente assunto in qualità di informatore del farmaco, che aveva ottenuto dall’Inps la possibilità di usufruire sia di permessi ex art. 33 l. 104/92, sia di congedo straordinario, per assistere l’anziana madre. Il dipendente, a seguito di richiesta da parte dell’azienda di disponibilità per un determinato periodo, la negava adducendo il peggioramento delle condizioni di salute della madre; seguivano dieci giornate di osservazione da parte di agenzia investigativa autorizzata dall’azienda, coincidenti con la fruizione di permessi da parte del lavoratore, nel corso delle quali veniva dimostrato non solo che il soggetto non assisteva la madre per dedicarsi ad attività di altra natura, non assistenziale, ma anche che l’anziana donna dimostrava autonomia ed autosufficienza nella gestione delle attività della vita quotidiana. Motiva la Corte richiamando l’art. 2 dello statuto dei lavoratori, precisando che la norma in questione non preclude al datore di lavoro il ricorso 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- restando giustificato l’intervento in questione 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”. Conclude il collegio giudicante dichiarando senz’altro condivisibile “l’assunto di parte datoriale circa la liceità del ricorso al predetto controllo dell’attività lavorativa” del dipendente “al fine di verificare il corretto adempimento delle prestazioni lavorative cui lo stesso era tenuto e la veridicità della motivazione addotta per sottrarsi alle legittime richieste di disponibilità avanzate dall’azienda. Pertanto sotto tale profilo nessuna incongruenza può ravvisarsi nei confronti del datore di lavoro.”

E' legittimo il licenziamento del lavoratore che utilizza i permessi ex legge 104/92 in modo illecito.

Corte di Cassazione, sentenza n. 4984 del 04 marzo 2014

La Suprema Corte, nella sentenza in oggetto, ha negato la violazione e falsa applicazione degli artt. 2, 3 e 8 della l. 300/70, con cui si contestava il controllo del lavoratore da parte del datore di lavoro che si era avvalso dei servizi di un’agenzia investigativa, finalizzato a verificare l’illecito utilizzo di un permesso ex art. 33, l. 104/92. La Cassazione motiva la propria decisione precisando che, ferme restando le disposizioni a tutela della libertà e dignità del lavoratore, in coerenza con disposizioni e principi costituzionali, e i conseguenti limiti alla sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a difesa dei propri interessi, non è precluso il potere dell’imprenditore di ricorrere ai servizi di un’agenzia investigativa. Peraltro, per giustificare il ricorso a tale controllo occulto "difensivo", la Corte sottolinea come sia sufficiente che vi sia il ragionevole sospetto che il lavoratore tenga comportamenti illeciti e che non vi sia la finalità di ampliare l’oggetto della contestazione disciplinare.

Tutto ciò sul presupposto che, come nello specifico caso in esame, il controllo dell’agenzia investigativa debba limitarsi “agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell’obbligazione”, quali appunto l’accertamento “dell’ utilizzo improprio dei permessi ex art. 33 L. 104/92 (suscettibile di rilevanza anche penale)”, che, nello specifico, “non ha riguardato l’adempimento della prestazione lavorativa, essendo stato effettuato al di fuori dell’orario di lavoro ed in fase di sospensione dell’obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa. Osserva inoltre la Corte che non poteva peraltro negarsi la natura illecita dell’abuso

del diritto di cui all'art. 33 l. 104/92 citata, tanto ai danni dell'INPS che erogava l'indennità relativa ai giorni di permesso, sia ai danni del datore di lavoro a cui carico restavano per tali giornate l'accantonamento per il t.f.r. ed i disagi per fare fronte all'assenza.

Infine, considerata la liceità dell'accertamento difensivo a mezzo agenzia investigativa conseguiva, pertanto, secondo il giudice del gravame, l'utilizzabilità in giudizio degli esiti dello stesso, non essendo stata contestata la veridicità dei fatti, la cui gravità era connessa, nel caso di specie, non solo all'allontanamento temporaneo dall'abitazione materna, ma al fatto che il soggetto, nel giorno di permesso richiesto, fosse partito con amici e valigia mettendo tra sé e la finalità di assistenza del permesso una distanza ed una previsione di rientro non prossimo, che rendevano evidente come lo stesso fosse stato utilizzato per altre finalità che la legge garantiva con l'istituto delle ferie.

E' legittimo il licenziamento del dipendente di una casa di cura per anziani condannato per spaccio di sostanze stupefacenti, seppure al di fuori della struttura, per la rottura del vincolo di fiducia da parte del datore.

Corte di Cassazione, sentenza n. 20158 del 03.09.2013

La Corte di Cassazione con la sentenza in esame ha precisato che è legittimo il licenziamento del dipendente di una casa di cura per anziani condannato per spaccio di sostanze stupefacenti, seppure al di fuori della struttura, per la rottura del vincolo di fiducia da parte del datore.

La Suprema Corte precisa che "l'elencazione delle condotte legittimanti l'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa (ultimo capoverso dell'art. 41 Ccnl) ha valore puramente indicativo e certamente non tassativo laddove il fondamento del recesso possa essere individuato nella nozione legale di giusta causa e cioè in un comportamento di gravità tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario tra le parti (...) Il sapere che un dipendente addetto a mansioni che si svolgono in un ambiente così particolare e delicato (riguardino o meno l'assistenza diretta agli anziani) è stato condannato per spaccio di cocaina non può che rompere il vincolo fiduciario tra le parti, apparendo connotato da un particolare disvalore ambientale ... ed espone la stessa Casa di cura ad eventuali danni e ripercussioni potenzialmente molto negative, ove la circostanza venisse a conoscenza dei parenti di persone non in condizioni di autosufficienza".

E' legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore che viene sorpreso dai colleghi ispettori mentre dorme in servizio.

Corte di Cassazione, sentenza n. 18268 del 30 luglio 2013

La Corte di Cassazione con la sentenza in esame ha precisato che è legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore che viene sorpreso dai colleghi ispettori mentre dorme in servizio: il datore ha potere disciplinare e può usare i dipendenti per l'espletamento dei compiti di vigilanza sull'attività lavorativa. Perde dunque il posto la guardia giurata beccata dal servizio audit interno mentre schiaccia un pisolino durante il turno notturno di piantonamento fisso. Lo ha sancito la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 18268 del 30 luglio 2013, ha respinto il ricorso di un vigilante contro la decisione della Corte d'appello di Catanzaro che ha confermato la legittimità del recesso. Insomma, il datore di lavoro è legittimato all'irrogazione delle sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni delle modalità di espletamento della prestazione fissate dai regolamenti interni, dai contratti collettivi e da quelli individuali. Pertanto, venuto meno il rapporto fiduciario tra il datore e il lavoratore, la sanzione espulsiva è giustificata e al ricorrente non resta che pagare le spese processuali.

Lavoro: legittime le videoregistrazioni per perseguire illeciti.

Corte di Cassazione, sentenza n. 30177 del 15.07.2013

La Corte di Cassazione con la sentenza in esame ha precisato che sono utilizzabili le videoregistrazioni effettuate dal datore di lavoro laddove agisca non per controllare la prestazione lavorativa ma per specifici casi di tutela dell'azienda rispetto a specifici illeciti. In secondo grado d'appello confermava la responsabilità e determinazione della pena la sentenza di primo grado per vari fatti di truffa aggravata e peculato ai danni dei dipendenti una azienda. A seguito della denuncia presentata da un dipendente di una filiale di impresa in ordine

ad anomali ritardi di personale dl quell'Ufficio nella presentazione quotidiana al lavoro, la polizia giudiziaria disponeva un servizio di controllo sia mediante osservazione diretta che mediante l'installazione di un impianto video che riprendeva l'atrio dell'impresa, in particolare l'area riservata all'ingresso dei dipendenti, ove si trovava l'orologio marcatempo. Le registrazioni video così realizzate consentivano di notare i gesti dei soggetti Intenti ad utilizzare l'orologio marcatempo, pur non essendo quest'ultimo direttamente visibile; in particolare, secondo i giudici di merito, dal gesti si comprendeva come alcuni dipendenti effettuassero più registrazioni di presenza, facendo passare più volte la/e scheda/e badge nel lettore. Per tali fatti, considerandone la reiterazione in vari giorni, i giudici di merito ritenevano sussistere il reato di truffa aggravata ai sensi dell'articolo 61 nn. 9 ed 11 codice penale. "Si tratta – concludono i magistrati della Cassazione - di una disposizione mirata e limitata al divieto di controllo della attività lavorativa in quanto tale ovvero al divieto di controllo della corretta esecuzione della ordinaria prestazione del lavoratore subordinato; ma tale stessa disposizione non impedisce, invece, i controlli destinati alla difesa dell'impresa rispetto a specifiche condotte Illecite del lavoratore o, comunque, a tutela del patrimonio aziendale (la giurisprudenza civile In materia è del tutto pacifica, tra le numerose pronunzie si veda Sez. L, Sentenza n. 2722 del 23/02/2012, Rv. 621115). Perciò si afferma comunemente nella giurisprudenza penale dl questa Corte la piena utilizzabilità ai fini della prova di reati anche delle videoregistrazioni effettuate direttamente dal datore di lavoro, destinatario del citato divieto, laddove agisca non per il controllo della prestazione lavorativa ma per specifici casi dl tutela dell'azienda rispetto a specifici illeciti.

L'investigatore privato e la tutela del patrimonio aziendale.

Sentenza Corte di Cassazione, Sez Lavoro, 14197/2012

E' ancora una volta la Suprema Corte ad avallare l'orientamento secondo cui è legittimo e ammissibile il controllo del lavoratore attraverso la collaborazione di investigatori privati, sempre, lo si ribadisce, nell'ottica di tutela del patrimonio aziendale. Nel caso quindi si contesti al lavoratore il compimento di atti illeciti, e nello specifico il thema decidendum della vertenza riguardava l'appropriazione indebita di denaro riscosso per conto del datore di lavoro e successivamente sottratto alla contabilizzazione aziendale, diverso e distinto rispetto al mero inadempimento dell'obbligazione lavorativa, è ormai da ritenersi consolidato l'orientamento che ritiene rispettoso dei principi di libertà e dignità del lavoratore il ricorso allo strumento investigativo da parte del datore di lavoro (la Corte richiama la propria Giurisprudenza: Cass. n. 18821/2008 e 9167/2003). Ciò, statuisce la Giurisprudenza di legittimità, in piena conformità con i principi costituzionali da ultimo menzionati, così come accolti e disciplinati dalla l. n. 300 del 1970, Statuto del lavoratore.

Conferma dell'utilizzo legittimo dell'investigatore, controllo di un Informatore Scientifico.

Sentenza Tribunale di Roma, 11477/2011

A seguito di discordanze rilevate nei chilometri percorsi e nei rimborsi spese presentati, l'azienda datrice di lavoro aveva chiesto l'ausilio di un'agenzia investigativa per controllare spostamenti ed attività di un proprio dipendente, assunto in qualità di informatore scientifico. A seguito della notifica allo stesso di una contestazione disciplinare in merito, si disponeva audizione personale del dipendente, il quale ha però ripetutamente rinviato l'incontro, nonostante avesse egli stesso impugnato la suddetta contestazione. Come più volte affermato (fra tutte : sentenza Cassazione n. 10313/1998 e n. 6390/1999) si conferma legittimo lo strumento investigativo teso a verificare mancanze specifiche del dipendente. E' stata altresì riconosciuta la violazione del dovere di buona fede e correttezza (ex artt. 1175 e 1375 c.c.), giudicato pretestuoso il reiterato rinvio dell'audizione da parte del lavoratore, nonché fraudolenta la sua condotta (art 640 c.p.) .

Violazione procedure di cassa e di doveri fondamentali.

Sentenza Corte di Cassazione, 3590/2011

Oggetto della vertenza è l'impugnazione del licenziamento da parte di alcuni dipendenti di una società di ristorazione e vendita tabacchi presso l'aeroporto di Fiumicino. Motivo del suddetto provvedimento, comminato a ogni singolo dipendente segnalato, era la "violazione delle procedure di cassa e dei doveri fondamentali" allo scopo di trarne vantaggio personale danneggiando la società datrice di lavoro. Gli addebiti contestati ai lavoratori erano stati rilevati da investigatori privati, i quali avevano effettuato controlli su tutto il personale senza intento persecutorio nei confronti dei soggetti poi licenziati. La Corte di Cassazione riconferma che tali controlli non configgono con gli artt.2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto mirano ad accertare fatti illeciti commessi dai dipendenti e non il loro corretto svolgimento dell'attività lavorativa. Ribadisce altresì che, ex art 2086 e 2104 c.c., è legittimo il potere di controllo del datore di lavoro finalizzato a verificare condotte illecite reiterate e concentrate in un limitato arco temporale, causando grave pregiudizio economico e fiscale alla società.

L'indagine è lecita se vi sono dei sospetti.

Sentenza Corte di Cassazione, 12489/2011

Non si vieta alle aziende di servirsi di un'agenzia investigativa per verificare eventuali comportamenti illeciti dei propri dipendenti e, sulla base dei risultati delle indagini investigative, si può essere persino licenziati. L'articolo 2 dello Statuto dei Lavoratori, non preclude al datore «di ricorrere ad agenzie investigative, purché non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'articolo 3 dello Statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori». "il controllo per mezzo di agenzia investigativa è lecito, se concerne condotte del dipendente integranti violazioni fiscali o anche penali. Il caso de quo : un dipendente addetto alla cassa licenziato dopo che un'agenzia investigativa aveva verificato l'inosservanza delle procedure di cassa e la mancata registrazione di alcune vendite. Dunque, purché non invada la vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, risulta giustificato l'intervento in questione non solo per la ripetitività degli illeciti, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che gli illeciti siano in esecuzione".

Cassiere infedele.

Sentenza Corte di Cassazione, Sez Lavoro 13789/2011

Se è vero che il potere di vigilare sui propri dipendenti spetta solo al datore di lavoro, le imprese possono sempre servirsi di una agenzia investigativa quando di debba accertare e provare in giudizio il comportamento illecito del proprio collaboratore. La Corte di cassazione, con la sentenza n. 13789/2011, torna sull'argomento del licenziamento del cassiere infedele con una nuova sentenza confermando la linea che autorizza l'estinzione del rapporto sulla base dei riscontri di una attività investigativa privata. Non è impedito l'utilizzo di agenzie investigative se l'intervento serve ad attestare "l'avvenuta perpetrazione degli illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto", anche per il solo sospetto di illeciti in corso di esecuzione. La Suprema Corte, dunque, ha confermato la decisione dei giudici di Appello in base alla quale " il controllo dell'agenzia si era mantenuto nei predetti limiti, non concernendo la normale attività lavorativa, ma "le prestazioni del dipendente integranti violazioni di obblighi extracontrattuali penalmente rilevanti". Citiamo Ludovico Barassi: nel potere direttivo non vi è solo il comando, vi è anche la sorveglianza: attività di controllo che accompagna e segue il comando.

Fruizione permessi ex L. 104/92.

Sentenza Corte di Cassazione del 22 aprile 2010 n. 9557

In un recente procedimento la Corte d'Appello di Milano ha affrontato il delicato tema del controllo sui dipendenti mediante personale esterno all'azienda, con particolare riferimento all'utilizzo dei permessi per l'assistenza ai disabili previsto all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992.

Tale pronuncia, merita di essere annotata perché con essa la Corte meneghina fornisce un'attenta riflessione sul controllo cosiddetto "occulto" dei dipendenti, aggiungendo la propria interpretazione sulla ratio dei permessi in questione. Ora, sul primo profilo vigono principi cardine sui quali la Suprema Corte di Cassazione si è più volte pronunciata, ed ai quali è giunta in virtù di una complessa evoluzione giurisprudenziale, che la Corte territoriale non ha mancato di rilevare a fondamento del proprio convincimento. Più precisamente, la Corte territoriale, nel ritenere legittimo e proporzionato il licenziamento comminato, ha ribadito come il controllo da parte

dell'agenzia investigativa, così come quello operato tramite guardie giurate, deve limitarsi agli illeciti civili (oltre a quelli penalmente rilevanti, già consentiti) di tipo extracontrattuale (non riconducibili all'attività lavorativa, governata ai sensi dell'art. 3 dello Statuto dal principio della tipicità dei soggetti abilitati al controllo), ma può avvenire anche per via occulta restando ovviamente soggetto al principio dell'extrema ratio, in relazione al canone di buona fede e correttezza che regola il rapporto di lavoro. Nel concreto, il Collegio ambrosiano ha ritenuto che il controllo investigativo operato dovesse ritenersi legittimo giacché rispondente al menzionato principio di extrema ratio (non sussistendo valide alternative a tale forma di accertamento) ed in quanto disposto sulla base di un "ragionevole" sospetto, generato dai rumors circolati in azienda, che il lavoratore facesse un uso improprio (rectius: illecito) dei permessi ex art. 33 legge n. 104/1992 richiesti, non tanto o non solo, per l'assistenza della madre, affetta da handicap in situazione di gravità. Ebbene sui permessi ex art. 33 legge n. 104/1992 la pronuncia della Corte d'Appello di Milano ha precisato che l'utilizzo per finalità del tutto estranee alla legge (la cui ratio non è quella di tutelare l'astensione del familiare lavoratore ex se, bensì di agevolare l'assistenza e la cura del disabile) integra abuso del diritto. È, quindi, riconducibile a tale abuso il comportamento del lavoratore che, invece di prestare assistenza al familiare affetto da handicap, se ne allontani "mettendo fra sé e la finalità di assistenza del permesso una distanza e una previsione di rientro non prossimo". Infatti, come emerso dalla relazione investigativa il dipendente si è allontanato dall'abitazione materna il venerdì mattina (giornata di permesso ex legge n. 104/1992) di buon'ora, con amici e valigia al seguito, lasciando così desumere un rientro non prossimo alla casa materna. Così facendo il lavoratore, ha operato uno sviamento della funzione propria del diritto ai permessi ex art. 33 legge n. 104/1992, integrando una condotta illecita di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, posto alla base del rapporto di lavoro, e giustificando il recesso per giusta causa.

La Cassazione successivamente ha confermato la decisione sottolineando che ai fini della fruizione dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, così come modificata dalla legge n. 53 del 2000, occorre che l'assistenza al parente o affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente, sia in atto, continuativa ed esclusiva.

È, quindi, riconducibile a tale abuso il comportamento del lavoratore che, invece di prestare assistenza al familiare affetto da handicap, se ne allontani "mettendo fra sé e la finalità di assistenza del permesso una distanza e una previsione di rientro non prossimo". Infatti, come emerso dalla relazione investigativa il dipendente si allontanava dall'abitazione materna il venerdì mattina (giornata di permesso ex L. 104) di buon'ora, con amici e valigia al seguito, lasciando così desumere un rientro non prossimo. Così facendo il lavoratore, ha operato uno sviamento della funzione propria del diritto ai permessi ex art. 33 L.104/92, integrando una condotta illecita di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, posto alla base del rapporto di lavoro, e giustificando il recesso per giusta causa.

Controlli difensivi del patrimonio aziendale.

Sentenza Corte di Cassazione, V Sez Penale 20722/2010

Gli artt. 4 e 38 dello Statuto dei Lavoratori stabiliscono l'accordo sindacale a fini della riservatezza dei lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma non vietano i c.d. controlli difensivi del patrimonio aziendale da azioni delittuose da chiunque provenienti. Perciò in tal caso non si riscontra inutilizzabilità ai sensi dell'art.191 c.p.p. di prove di reato acquisite mediante riprese filmate, anche se sia perciò imputato un lavoratore subordinato. (Cass. Sez. V pen. 1/6/2010 n. 35511)

L'espletamento di altra attività lavorativa/extra lavorativa durante la malattia può giustificare il licenziamento.

Sentenza Corte di Cassazione, 09474/2009

L'espletamento di altra attività, lavorativa ed extra-lavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione,

oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa.

In caso di concorrenza sleale il dipendente è licenziabile in tempi immediati.

Sentenza Corte di Cassazione, 18169/2009

La Suprema Corte con la sentenza in esame ha precisato che l'azienda ha la facoltà di licenziare un dipendente che fa concorrenza sleale anche se nel codice disciplinare aziendale non è indicato espressamente. La Corte ha così confermato il licenziamento di un dipendente il quale aveva svelato segreti relativi ad alcune confezioni per alimenti ad un concorrente. Il dipendente aveva ritenuto illegittimo il licenziamento proprio perché il tipo di violazione non era espressamente indicato nel codice disciplinare ma sia il Tribunale di Udine che la Corte d'Appello di Trieste si erano espressi a favore dell'azienda, così il dipendente si è rivolto alla Corte di Cassazione. La sezione lavoro della Cassazione ha però respinto tutti i motivi presentati dalla difesa spiegando che il dovere di fedeltà è un obbligo fondamentale sancito dal codice civile con l'articolo 2105 c.c.

Il controllo dell'imprenditore può essere svolto da dipendenti di una agenzia investigativa.

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 16196/2009

La Corte di Cassazione, non esclude il potere di controllo dell'imprenditore ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c. anche attraverso personale esterno costituito in ipotesi da dipendenti di una agenzia investigativa.

Il controllo può avvenire anche occultamente senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti né il divieto di cui all'art. 4 della stessa legge n. 300 del 1970, riferito esclusivamente all'uso di apparecchiature per il controllo a distanza (Cass. sez. lav., 12.6.2002 n. 8388; Cass. sez. lav., 5.5.2000 n. 5629; Cass. sez. lav., 17.10.1998 n. 10313).

L'attività di controllo occulta da parte di investigatori privati è legittima.

Sentenza Corte di Cassazione 18821/2008

In tema di controlli del datore di lavoro a mezzo di agenzia investigativa, in ordine agli illeciti del lavoratore che non riguardino il mero inadempimento della prestazione lavorativa ma incidano sul patrimonio aziendale (nella specie, mancata registrazione della vendita da parte dell'addetto alla cassa di un esercizio commerciale ed appropriazione delle somme incassate), sono legittimi - e non presuppongono necessariamente illeciti già commessi - i controlli occulti posti in essere dai dipendenti dell'agenzia i quali, fingendosi normali clienti dell'esercizio, si limitino a presentare alla cassa la merce acquistata ed a pagare il relativo prezzo, senza porre in essere manovre dirette ad indurre in errore l'operatore; inoltre, a tutela del diritto di difesa dell'incolpato, è necessario che la contestazione sia tempestiva e che l'accertamento non sia limitato ad un unico episodio, non sempre significativo, e sia corroborato dall'accertamento delle giacenze di cassa alla fine della giornata lavorativa del dipendente.

La falsa compilazione dei rapporti di servizio di funzionari commerciali è motivo per giustificare il licenziamento.

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione II penale, NGR 031048/2008

Ove sorga il giustificato dubbio che un dipendente incaricato di mansioni da espletare al di fuori dei locali dell'azienda in realtà si renda responsabile di un comportamento illecito di tale genere, è giustificato il ricorso alla collaborazione di investigatori privati per verifiche al riguardo, ne' sono ravvisabili profili di illiceità a norma dell'art. 2, secondo comma, della legge n. 300 del 1970.

Nella specie un istituto di credito aveva sottoposto a verifica l'operato di un suo funzionario incaricato di attività promozionale esterna, a causa dei sospetti suscitati dagli scarsissimi risultati conseguiti e l'aveva poi licenziato, e essendo emerso che non intratteneva affatto i contatti personali indicati nei rapporti di servizio,

pur non compiendo neanche attività a favore di terzi; questa S.C. ha confermato la sentenza impugnata, con cui era stata rigettata l'impugnativa del licenziamento (Sez. L, Sentenza n. 10313 del 17/10/1998 - Rv. 519819 -). Inoltre "le disposizioni degli art. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori non implicano l'impossibilità di ricorrere alla collaborazione di soggetti diversi da quelli in essi previsti (ed esempio investigatori privati) in difetto di espliciti divieti al riguardo e in considerazione della libertà della difesa privata" (Sez. L, Sentenza n. 10761 del 03/11/1997 - Rv. 509428 -).

La falsa attestazione circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo, è condotta fraudolenta idonea ad integrare la truffa.

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione 2 Penale, 44912/2008

La falsa attestazione del pubblico dipendente, circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, è condotta fraudolenta, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza su luogo di lavoro, ed è dunque suscettibile di integrare il reato di truffa aggravata. Per tale ragione sono leciti i controlli posti in essere nei loro confronti e ciò anche se questi consistono nel pedinamento da parte di un investigatore privato e, nel caso di accertata violazione dei loro doveri, rischiano una condanna per truffa.

False timbrature e assenze ingiustificate.

Sentenza Corte di Cassazione, II Sez Penale 44912/2008

La falsa attestazione del pubblico dipendente (anche se di fatto svolge mansioni da dirigente), circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, è condotta idonea oggettivamente a integrare il reato di truffa aggravata perché induce in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro; non è importante, ai fini di una condanna, che il funzionario lavori altrove ma è sufficiente che questo abbia indotto in errore l'ente locale, infatti, "la contestazione non ha per oggetto lo svolgimento di un'attività parallela a quello di pubblico dipendente, ma il fatto di far apparire di essere al lavoro (avendo firmato il registro delle presenze o timbrato il cartellino) mentre in realtà si trovava altrove. I funzionari pubblici devono rispettare l'orario di lavoro e la violazione dei loro doveri può essere accertata anche mediante il pedinamento da parte di un investigatore privato. In presenza di fatti illeciti commessi dal lavoratore (nella specie, si procedeva per l'ipotesi di truffa aggravata commessa da pubblico dipendente in danno dell'amministrazione di appartenenza) nessuna limitazione può sussistere per l'attività di accertamento della polizia giudiziaria ex art. 55 c.p.p., né possono opporsi le limitazioni contenute negli articoli 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori, le quali riguardano solo il datore di lavoro e sono operative all'interno del rapporto lavorativo, laddove si vuole tutelare il soggetto debole da eventuali abusi nell'attività di vigilanza e sorveglianza. (Cass. pen. Sez. II 2/12/2008 n. 44912, Pres.