RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di ATTILIO ROMANO,ROBERTA BANDIERA

Investigazioni private sui dipendenti: liceità, limiti e conseguenze

L'utilizzo di agenzie investigative per controllare i dipendenti richiede il rispetto di stringenti limiti normativi e giurisprudenziali, pena l'inutilizzabilità delle prove raccolte e l'illegittimità dei provvedimenti disciplinari adottati dal datore di lavoro.

Natura e funzione - Il datore di lavoro può avvalersi di un'agenzia investigativa per la tutela del patrimonio aziendale, tramite controlli non rivolti alla normale esecuzione della prestazione, ma all'accertamento di specifiche condotte illecite del lavoratore che incidono su interessi giuridicamente rilevanti dell'impresa, come la violazione dell'obbligo di non concorrenza, l'uso improprio dei permessi (es. L. 104/1992), la simulazione dello stato di malattia o la commissione di reati quali furti o frodi (Cass. Civ., Sez. Lav., nn. 9268/2025 e 2157/2025).

Presupposti di legittimità - Il ricorso a un'agenzia investigativa è ammesso solo **con un *quid pluris* che distingua la condotta illecita dal semplice inadempimento.** La giurisprudenza ha chiarito che il controllo di soggetti terzi non può riguardare, in nessun caso, né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore (Cass., Sez. Lav., 20.06.2024, n. 17004; 24.08.2022, n. 25287), ma solo atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione, ossia comportamenti fraudolenti o dolosi lesivi del patrimonio o dell'immagine aziendale.
Sul presupposto per l'attivazione del controllo, la giurisprudenza si è divisa. Un primo orientamento, più permissivo, ammette l'indagine anche in presenza del solo sospetto o della mera ipotesi di illecito (Cass., Sez. Lav., 25.02.2025, n. 4936; 2.04.2025, n. 8710; 3.02.2025, n. 2565). Un secondo, più recente e rigoroso, richiede invece che i controlli difensivi siano *"mirati"* e attuati *ex post,* cioè solo a seguito di un *"fondato sospetto"* basato su indizi concreti e preesistenti (Cass., Sez. Lav., 21.11.2024, n. 30079), in linea con la tutela della dignità e riservatezza del lavoratore (Cass., Sez. Lav., 20.06.2024, n. 17004).

Conformità alla normativa in materia di privacy - L'attività investigativa deve **rispettare il Regolamento UE 2016/679 e il D.Lgs. 196/2003,** fondandosi su una valida base giuridica come il legittimo interesse del datore di lavoro. Tale interesse, infatti, deve essere formalizzato tramite un mandato scritto e specifico all'agenzia, che indichi il diritto da tutelare e i fatti giustificativi, pena l'illiceità del trattamento dei dati (Trib. Perugia, Sez. Lavoro, sent. 31.01.2025, n. 39). Inoltre, i dati raccolti devono essere utilizzati esclusivamente per scopi determinati e legittimi, come l'accertamento di specifici illeciti, e la raccolta deve essere limitata a quanto strettamente necessario, evitando modalità eccessivamente invasive della sfera privata del lavoratore, come il pedinamento continuo e sproporzionato.
In caso di violazione della normativa privacy, che abbraccia l'intero processo, dalla decisione di avviare il controllo, alla sua esecuzione, fino alla gestione e all'utilizzo delle informazioni raccolte, il datore di lavoro è soggetto a sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 83 del Regolamento UE 2016/679, che, possono arrivare fino a 20 milioni di euro o al 4% del fatturato mondiale annuo, a seconda della gravità della violazione. Inoltre, il datore di lavoro, in qualità di titolare, risponde anche per le violazioni commesse dall'agenzia investigativa, responsabile del trattamento.

Utilizzabilità delle prove e conseguenze - La violazione dei presupposti di liceità comporta l'inutilizzabilità delle prove raccolte ai fini disciplinari. Tale inutilizzabilità opera non solo in sede disciplinare ma anche processuale, impedendo al giudice di fondare la propria decisione su tali elementi. Di conseguenza, il licenziamento basato su prove illecitamente acquisite viene dichiarato illegittimo per *"insussistenza del fatto materiale contestato",* a prescindere dalla reale commissione della condotta (Trib. Perugia, Sez. Lavoro, sentenza 31.01.2025, n. 39).

Conclusione operativa - Per un'indagine investigativa legittima, il datore di lavoro deve agire solo in presenza di un fondato e specifico sospetto di illecito, definire chiaramente l'oggetto dell'indagine, formalizzare per iscritto l'incarico all'agenzia nel rispetto della normativa privacy e assicurarsi che le modalità siano proporzionate e non ledano la dignità del lavoratore.

Riproduzione vietata - mercoledì 24 dicembre 2025