

■ A.Trojsi analizza la giurisprudenza del 2025 in tema di potere datoriale di controllo

I CONTROLLI SUI LAVORATORI: NUOVI CONFINI DELL'ESERCIZIO DEL POTERE DATORIALE*

A CURA DI LUCA DI SEVO CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI)

IL "GIALLO" DELLA PAUSA PROLUNGATA

Immaginiamo un operatore ecologico adde-
detto alla raccolta rifiuti "porta a porta".
Durante il turno, il mezzo aziendale ri-
mane fermo per ore davanti a un bar. Non è
una sosta fisiologica, ma una fermata sistema-
tica e prolungata che eccede ogni limite con-
trattuale. In un caso del genere, il datore di
lavoro può assoldare un investigatore privato
per pedinare il dipendente o sta violando i
confini della *privacy*?

Questa domanda non resta solo teorica, ma
appartiene alla giurisprudenza recente. Con le
sentenze n. 8707 e 8710 del 2 aprile 2025, la
Corte di Cassazione ha confermato il nuovo
perimetro dei poteri datoriali, stabilendo che
quando la pausa degenera in un danno all'im-
magine dell'azienda, il controllo occulto non è
solo possibile, ma pienamente legittimo.

L'INVESTIGATORE PRIVATO

E I "CONTROLLI DIFENSIVI IN SENSO STRETTO"

Per comprendere la portata di questa svolta,
occorre partire dai pilastri dello Statuto dei
Lavoratori. L'articolo 3 vieta al datore di lavo-
ro di usare personale di vigilanza per monito-
rare l'adempimento della prestazione lavora-
tiva (ovvero come il dipendente lavora). Questo
compito spetta solo ai superiori gerarchici, la
cui identità deve essere nota.

Tuttavia, la giurisprudenza del 2025 ha conso-
lidato la categoria dei controlli difensivi "in
senso stretto". In questo caso, l'investigatore

non viene inviato per valutare la diligenza o la
produttività del lavoratore (regolata dall'art.
2104 c.c.), ma per accertare atti illeciti specifici
che esulano dalla normale attività lavorativa.

"L'art. 3 St. lav. sancisce il divieto di controlli
occulti intesi ad accertare la trasgressione de-
gli obblighi dettati dall'art. 2104 c.c. sullo
svolgimento della prestazione. Il ricorso ad
agenzie investigative è, invece, consentito per
l'effettuazione di "controlli difensivi" in sen-
so stretto, volti a tutelare il patrimonio azien-
dale e a reprimere condotte illecite che non
rientrano nel mero inadempimento dell'ob-
bligazione contrattuale."

L'IMMAGINE AZIENDALE

COME "PATRIMONIO" DA DIFENDERE

La rivoluzione delle sentenze 2025 si esprime in
quello che possiamo definire interscambio
osmotico tra l'articolo 3 (vigilanza umana) e
l'articolo 4 (vigilanza tecnologica) dello Statuto.
I giudici hanno "esportato" il concetto di tutela
del patrimonio, tipico dei controlli tecnologici,
nell'ambito dei controlli tramite investigatori.

Il concetto di patrimonio aziendale non è più
limitato ai beni materiali (macchinari o dena-
ro), ma include beni immateriali fondamentali:
- Immagine esterna: il modo in cui l'azienda
è percepita dai cittadini e dai clienti.

- Reputazione e *brand*: la fiducia del pubblico
verso l'impresa.

- Decoro aziendale: il rispetto dei doveri mi-
nimi di professionalità, specialmente per chi ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in Giuri-
sprudenza Italiana, n. 1, 1 gennaio 2026,

pag. 124 dal titolo *Potere di controllo del
datore di lavoro - Del controllo difensivo me-*

*diate agenzia investigativa, a tutela dell'im-
magine e della reputazione datoriali.*

opera in regime di appalto pubblico.

Un dipendente che staziona al bar con la divisa aziendale durante l'orario di servizio non sta solo venendo meno ai suoi doveri: sta offrendo un'immagine di inefficienza che danneggia la reputazione del datore di lavoro e lo espone a penali da parte dei committenti (come i Comuni). Questo danno reputazionale è considerato un attacco diretto al patrimonio aziendale.

IL GPS COME "INNESCO" LEGALE (MA SOLO SE A NORMA)

Analizzando questo ambito della normativa, è d'obbligo soffermarsi sull'ambito dell'evoluzione tecnologica. La tecnologia funge spesso da "sentinella" che fa scattare l'indagine. I dati del GPS installato sui mezzi aziendali possono rilevare anomalie (come soste troppo lunghe in zone non previste) che generano il fondato sospetto necessario per assoldare un investigatore. È bene notare però che la Cassazione pone un requisito di validità invalicabile. Il dato GPS può fungere da "innesco" legale solo se il sistema satellitare è stato installato a norma di legge, rispettando l'art. 4, comma 1, dello Statuto. Ciò significa che deve esistere un accordo sindacale o un'autorizzazione dell'Ispezzato del Lavoro. Se il GPS è irregolare, l'intera catena probatoria viene "avvelenata": il sospetto diventa illegittimo e la relazione dell'investigatore sarà colpita da inutilizzabilità in sede di giudizio.

FRODE VS. SEMPLICE INADEMPIMENTO

Un "esperto di diritto" deve saper distinguere tra chi è semplicemente lento nel lavorare e chi, invece, pone in essere un raggio. La Cassazione non permette di spiare il dipendente pigro, ma quello fraudolento.

Il licenziamento per giusta causa scatta quando il lavoratore mette in atto una condotta volta a ingannare l'azienda, come:

- False attestazioni di presenza: dichiarare sul foglio di servizio la regolare esecuzione del turno mentre si era altrove.

- Uso improprio dei mezzi: utilizzare l'auto aziendale per fini personali o per trasportare estranei.

- Creazione di una "apparenza lavorativa": simulare di essere in servizio per percepire indebitamente la retribuzione.

Questi comportamenti rompono il legame di fiducia perché non sono semplici mancanze di diligenza (art. 2104 c.c.), ma atti volti a truffare il datore di lavoro.

I CRITERI DI LICEITÀ (BILANCIAMENTO E PRIVACY)

Affinché il controllo non venga annullato dal giudice, il datore di lavoro deve sostenere una sorta di test di legittimità, in linea con l'articolo 8 della CEDU (Corte Europea dei Diritti dell'Uomo):

1. Sospetto fondato e mirato: il controllo non può essere preventivo o "a tappeto". Deve nascere da indizi concreti e oggettivi di un illecito in corso.

2. Controllo *ex post*: l'investigazione deve iniziare solo dopo l'insorgere del sospetto; non è possibile utilizzare retroattivamente dati raccolti quando non c'erano anomalie.

3. Proporzionalità e bilanciamento: l'indagine deve limitarsi a quanto strettamente necessario per accertare l'illecito, rispettando la dignità e la riservatezza del lavoratore.

Se mancano questi presupposti, le prove dell'investigatore non saranno utilizzabili per giustificare il licenziamento.

VERSO UN NUOVO CONTRATTO SOCIALE IN AZIENDA?

Le sentenze del 2025 ci dicono che l'immagine aziendale è diventata un bene giuridico che può essere strenuamente protetto dall'azienda stessa. Questo sposta l'asse della responsabilità del dipendente, il cui comportamento fuori sede - specie se con indosso i "colori" dell'azienda - diventa parte integrante del valore del *brand*.

In un'epoca di iper-tracciabilità, il confine tra libertà individuale e responsabilità professionale si fa sempre più sottile.