Legge 104: licenziato chi viene scoperto a fare shopping

Data 02 maggio 2019
Categoria medicina_legale

Legittimo il licenziamento del dipendente che, nei giorni di fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, viene scoperto a fare shopping e a dedicarsi ad attività diverse dall'assistenza del familiare handicappato.
E' legittimo ricorrere ad un investigatore privato per controllare attivita' extralavorative del dipendente se rilevanti verso il rapporto con l' azienda (Cass. Lavoro n. 4670/2019).

Ilcaso
Un dipendente era stato colto dall' Azienda ad utilizzare indebitamente i permessi di cui alla legge n. 104/1992 in diverse occasioni, comprese le festivita' natalizie.
Il dipendente era stato percio' licenziato.
Ricorso in Tribunale, i giudici di merito avevano respinto il ricorso e confermato il licenziamento.

In particolare, la societa' aveva accertato i fatti attraverso un'agenzia di investigazione privata che aveva colto in piu' occasioni il dipendente a svolgere attività di vario tipo presso esercizi commerciali e altri luoghi comunque diversi da quello deputato all'assistenza, anziche' assistere l' handicappato.

L' opera degli investigatori, finalizzata all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi, veniva ritenuta legittimo, non riguardando l'adempimento della prestazione lavorativa ed essendo effettuata al di fuori dell'orario di lavoro.

La Cassazione, malgrado le censure del lavoratore a proposito della violazione del diritto alla riservatezza, confermava i verdetti di merito sottolineando che non sono preclusi, ex artt. 2 e 3 St. Lav, i controlli demandati dal datore di lavoro ad agenzie investigative e riguardanti l'attività lavorativa del prestatore svolta anche al di fuori dei locali aziendali, laddove non riguardino l'adempimento della prestazione lavorativa, ma siano finalizzati a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti o integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo (cfr. ex multis, Cass. 22196/2018).

In sostanza le suddette agenzie non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata direttamente al datore e ai suoi collaboratori.
Non occorre che gli illeciti siano gia' stati compiuti, per giustificare l' intervento degli investigatori, ma anche in caso di solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.

Nei confronti del datore di lavoro, la condotta fraudolenta del lavoratore e' lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa; inoltre, nei confronti dell'Ente di previdenza integra un danno economico e uno sviamento dell'intervento assistenziale.
Quindi, licenziamento confermato.

Daniele Zamperini