Investigazioni per assenteismo del lavoratore

Descrizione

Lâ??assenteismo sul lavoro costituisce una vera e propria piaga che grava su molte aziende ma che risulta difficile da accertare e dimostrare; spesso, infatti, il datore di lavoro che ha dei sospetti non Ã" in grado, né materialmente né giuridicamente, di provarli autonomamente.

Non potendo quindi procedere alle azioni previste a sua tutela, che possono arrivare fino al licenziamento per giusta causa quando la condotta del dipendente rappresenti una lesione del fondamentale vincolo fiduciario con lâ??azienda.

Poiché le c.d. â??visite fiscaliâ?• non possono da sole garantire un pieno controllo delle assenze per malattia o infortunio, sempre più aziende private o a partecipazione pubblica, si rivolgono ad agenzie investigative, affidandogli il compito di sorvegliare i dipendenti per accertare la reale esistenza di una condizione inabilitante che ne giustif;ch / à ??assenza e la corretta fruizione del periodo di malattia.

Gli investigatori, pertanto, verificano se il soggetto assun a 3 indotte incompatibili con la malattia dichiarata, con particolare attenzione ai permessi richiesti ripetutamente e/o a ridosso di ponti o festivitÃ, documentando i comportamenti non consoni, mediante lâ??acquisizione di elementi probanti utilizzabili in sede giudiziaria e/o extragiudiziaria.

Affinché lâ??attività dellâ??agenzia investigativa â?? titolare di regolare licenza prefettizia â?? possa essere considerata lecita ed i suoi esiti utilizzabili, la stessa deve essere conferita mediante rilascio di apposito mandato â?? ex art. 134 TULPS, sottoscritto dal datore di lavoro, al fine di far valere o difendere un legittimo diritto.

La giurisprudenza sul tema

La Corte di Cassazione si Ã" ripetutamente pronunciata sul punto, e le sentenze più recenti (in particolare v. Cass. n. 8373 del 04.04.2018) hanno stabilito che la disposizione dellâ??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 preclude a questâ??ultimo di ricorrere ad agenzie investigative, purché queste:

â?? non sconfinino nella vigilanza dellâ??attività lavorativa vera e propria, riservata dallâ??art. 3 dello Statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori:

â?? giustifichino lâ??intervento in questione non solo per lâ??avvenuta prospettazione di illeciti e per lâ??esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che detti illeciti siano in corso di esecuzione (cfr. Corte di Cassazione, 14.02.2011 n. 3590);

â?? si limitino agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero adempimento dellâ??obbligazione, ossia che esulino dallâ??esecuzione dellâ??attività lavorativa in senso stretto (Corte di Cassazione,

07.06.2003 n. 9167). Le garanzie degli artt. 2 e 3 citati, infatti, non si estendono agli eventuali comportamenti illeciti commessi dal lavoratore in occasione dello svolgimento della prestazione che possono essere liberamente accertati dal personale di vigilanza o da terzi, come appunto lâ??accertamento delle cause del mancato svolgimento della??attività lavorativa da compiersi anche allâ??esterno della struttura aziendale.

La Suprema Corte ritiene altresì che lâ??attività delle agenzie investigative non violi neppure gli artt. 2104 e 2106 c.c. perché il potere dellâ??imprenditore di controllare direttamente o indirettamente lâ??adempimento delle prestazioni lavorative, nei limiti sopra evidenziati, può legittimamente avvenire anche occultamente, senza che vi ostino né il principio di correttezza e buona fede nellâ??esecuzione dei rapporti, né il divieto di cui allâ??art. 4 della Legge n. 300/1970 riferito esclusivamente allâ??uso di apparecchiature per il controllo a distanza (cfr. Corte di Cassazione, 10.07.2009 n. 16196).

Categoria

Imprese e SocietÃ

