

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Pizzicato dagli investigatori privati con il furgone aziendale in palestra: “Licenziamento giusto”

[a cura della redazione Economia](#)

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Un'azienda ha accertato che un dipendente si ritagliava un'ora di lavoro per il fitness. La Corte le dà ragione

L'ascolto è riservato agli abbonati premium

14 NOVEMBRE 2025 ALLE 10:01 4 MINUTI DI LETTURA

ROMA – Praticare attività fisica aiuta certamente a migliorare il benessere personale, ma può costare il posto di lavoro se il dipendente, per tenersi in forma, decide di recarsi in palestra durante l'orario di lavoro.

Lo testimonia una recente pronuncia della Corte d'Appello di Brescia, che ci spiega l'avvocato Angelo Di Gioia dello studio Trifirò & Partners Avvocati, che ha affrontato il caso di un lavoratore che aveva preso l'abitudine di ritagliarsi l'ultima ora di lavoro – stando a quanto si legge nella sentenza – per recarsi in palestra. I sospetti erano nati dopo che il furgone aziendale assegnato al dipendente era stato notato nel parcheggio di una palestra ben prima del termine dell'attività lavorativa.

L'azienda aveva dato mandato a un'agenzia investigativa per accertare il comportamento illecito del dipendente e gli investigatori avevano appurato che il lavoratore, per cinque giorni consecutivi, si era recato in palestra circa un'ora prima della fine dell'orario di lavoro, premurandosi di effettuare la timbratura di uscita all'orario in cui era previsto il termine della giornata lavorativa tramite il proprio cellulare, mentre si trovava in palestra.

Il lavoratore aveva provato a giustificarsi sostenendo di essersi fermato nel furgone aziendale per sistemare le pratiche di lavoro fino al termine dell'orario di lavoro, contestando la legittimità dei controlli effettuati dagli investigatori e, di conseguenza, l'utilizzabilità degli accertamenti effettuati dai medesimi.

I giudici della Corte d'Appello hanno ritenuto legittimo il licenziamento, rigettando l'impugnazione del dipendente e reputando che il comportamento accertato integrasse gli estremi della giusta causa che, come noto, consente al datore di lavoro di risolvere il rapporto senza obblighi di preavviso.

La decisione ha esaminato diverse questioni per respingere le numerose eccezioni sollevate dalla difesa del lavoratore, che aveva sostenuto, tra l'altro, l'invalidità degli accertamenti effettuati dagli investigatori per la pretesa violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori che, come noto, vieta il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

In proposito, la materia dei controlli a distanza regolata dall'art. 4 è stata oggetto di numerosi interventi della giurisprudenza a seguito delle modifiche introdotte nel 2015 dal Jobs Act.

Seppure la riforma del 2015 fosse finalizzata a regolare la materia per adeguarla alle problematiche derivanti dall'utilizzo di strumenti di lavoro informatici (in primis, rete internet, posta elettronica, software gestionali), prevedendo la possibilità di consentire il controllo sull'utilizzo dei predetti strumenti previa idonea informativa al lavoratore, la giurisprudenza ha fornito un'interpretazione restrittiva della norma, ponendo numerosi vincoli ai datori di lavoro, seguendo anche le indicazioni fornite in materia dal Garante della Privacy.

Un dibattito molto interessante, in particolare, ha riguardato i cosiddetti "controlli difensivi", ovvero quei controlli finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale, che nel passato erano stati ritenuti pacificamente ammessi dalla giurisprudenza e sottratti alle limitazioni dettate dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori in quanto necessari per garantire il libero esercizio dell'attività imprenditoriale garantito dall'art. 41 della Costituzione.

Dopo un primo orientamento giurisprudenziale sostanzialmente "abrogativo" dei controlli difensivi, secondo il quale la modifica del 2015 avrebbe determinato il venir meno per il datore di lavoro della possibilità di utilizzare tali controlli al di fuori delle prescrizioni dettate dall'art. 4 citato, si è formato un orientamento meno restrittivo, che ha cercato di individuare un equo bilanciamento fra le disposizioni costituzionali che garantiscono il diritto alla dignità e libertà del lavoratore nell'esercizio delle sue prestazioni oltre al diritto del cittadino al rispetto della propria persona, da una parte, e quelle che tutelano il libero esercizio dell'attività imprenditoriale, dall'altra.

In particolare, in base all'orientamento oggi prevalente, occorre distinguere tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti nello svolgimento della loro prestazione di lavoro, che devono necessariamente essere

realizzati nel rispetto delle previsioni dell'art. 4 legge 300/1970 (come novellato nel 2015), e i controlli difensivi “in senso stretto”, diretti ad accertare specifiche condotte illecite ascrivibili a singoli dipendenti, anche se tenute durante la prestazione di lavoro. Solo questi ultimi controlli, anche se effettuati con strumenti tecnologici, non avendo ad oggetto la normale attività del lavoratore, resterebbero al di fuori della sfera di applicazione dell'art. 4 (Corte di Cassazione, sentenza n. 18168/2023 e sentenza n. 25732/2021).

Tali controlli difensivi “in senso stretto”, tuttavia, ha precisato la giurisprudenza, per poter essere ritenuti legittimi, devono essere “mirati” ed attuati “ex post”, ossia a seguito del comportamento illecito di uno o più lavoratori del cui avvenuto compimento il datore abbia avuto il “fondato sospetto”, perché solo a partire da quel momento il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili.

Partendo da tali principi giurisprudenziali la Corte d’Appello di Brescia ha esaminato le eccezioni sollevate dal lavoratore, che miravano a rendere inutilizzabili le prove acquisite dagli investigatori.

La Corte bresciana, in primo luogo, ha rilevato che le condotte contestate (ovvero l’essersi il lavoratore trovato in palestra durante l’orario di lavoro) erano state sostanzialmente ammesse dal lavoratore, reputando non credibile la giustificazione fornita dal dipendente, il quale aveva sostenuto di essersi fermato nel furgone per compilare i rapportini giornalieri e sistemare il materiale.

I giudici di appello, infatti, hanno rilevato che il lavoratore – in qualità di addetto al controllo delle reti e degli impianti di acquedotto e fognatura - doveva recarsi ogni giorno in svariate località per il rilevamento del cloro in diversi impianti e pozzi e che per ciascun punto di prelievo doveva registrare la quantità precisa del cloro residuo, sempre diversa da punto a punto, motivo per cui non risultava credibile che lo stesso, per la mole dei dati da registrare, non provvedesse ad inserire il risultato del prelievo direttamente sul posto o nelle

vicinanze dell'impianto e che aspettasse, invece, di arrivare nel parcheggio della palestra per compilare tutti i documenti.

Di conseguenza, la Corte ha ritenuto irrilevanti le eccezioni sollevate dalla difesa del lavoratore sulla legittimità dei controlli effettuati dagli investigatori, posto che la prova dell'inadempimento contestato prescindeva dalle risultanze degli accertamenti effettuati dagli investigatori.

In ogni caso, la Corte ha comunque ritenuto utilizzabili le prove raccolte dall'agenzia investigativa incaricata dall'azienda di effettuare i controlli, prove che confermavano ulteriormente gli addebiti contestati.

È stato ritenuto determinante, al riguardo, il fatto che i controlli investigativi fossero partiti da un "legittimo sospetto" sorto dopo che un collega di lavoro aveva notato in diverse occasioni il furgone aziendale nel parcheggio della palestra in orario di lavoro.

La segnalazione del collega, pertanto, giustificava il ricorso a una verifica approfondita attuata tramite un'agenzia investigativa, posto che, da un lato, il controllo effettuato nella palestra in questione non riguardava l'attività lavorativa del dipendente, ma un luogo dove non era previsto che il lavoratore svolgesse alcuna attività lavorativa. Dall'altro lato, l'attività investigativa era volta a verificare l'illecito svolgimento da parte del lavoratore di attività estranee a quella lavorativa durante l'orario di lavoro, con pregiudizio per l'integrità del patrimonio aziendale, rappresentato dalla retribuzione indebitamente erogata nel tempo sottratto allo svolgimento delle mansioni lavorative, e potenziale danno all'immagine della società.

Risultavano, pertanto, sussistenti i requisiti individuati dalla giurisprudenza per effettuare un controllo difensivo.

Da ultimo, la Corte d'Appello di Brescia ha sottolineato un ulteriore elemento a sostegno della legittimità del licenziamento del dipendente in questione, per

valorizzare come la condotta accertata fosse idonea a far venire meno il vincolo fiduciario che deve caratterizzare il rapporto di lavoro.

In particolare, i giudici bresciani hanno ritenuto che gli addebiti mossi al lavoratore, così come accertati, fossero di gravità tale da far venir meno il rapporto fiduciario anche in considerazione del fatto che, trattandosi di un lavoratore che operava quasi esclusivamente all'esterno dei locali aziendali, dallo stesso l'azienda doveva attendersi un elevato livello di affidabilità e di serietà.

Il datore di lavoro, in altre parole, deve potersi fidare del dipendente anche quando opera all'esterno. In tali occasioni, non avendo il datore la possibilità di effettuare un controllo diretto, gli inadempimenti dei lavoratori possono assumere una connotazione di maggiore gravità proprio per la consapevolezza che il dipendente ha di non poter essere controllato "a vista".

In conclusione, fa bene andare in palestra, ma è meglio andarci al termine dell'orario di lavoro!