

Economia

LAVORO

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

Controllare a distanza il dipendente: quando l'utilizzo degli investigatori è legittimo

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Due recenti sentenze confermano la possibilità di usare personale esterno per scovare le condotte illecite

Ascolta l'articolo

06 GENNAIO 2026 ALLE 09:49 2 MINUTI DI LETTURA

I controlli investigativi sono uno strumento imprescindibile per il datore di lavoro in quanto, in taluni casi, alcune condotte illecite del dipendente possono essere accertate solo tramite il controllo di personale esterno all'azienda.

Francesco Torniamenti, avvocato dello studio legale Trifirò & Partners, fa riferimento, ad esempio, a tutti i casi in cui il lavoratore opera fuori dagli stabilimenti dal datore di lavoro (es. i venditori). In tali casi, i controlli non possono certamente essere svolti da guardie giurate o da dipendenti dell'azienda che, ai sensi dell'art- 2 Statuto lavoratori, possono operare solo all'interno dell'azienda

Per quanto sopra, i controlli effettuati dal datore di lavoro tramite il ricorso ad un'agenzia investigativa sono – ove ricorrano determinati presupposti - legittimi e ben possono costituire una prova dei fatti addebitati al lavoratore.

Tale principio è stato ribadito da due recenti sentenze: i) la pronuncia emessa dalla Corte d'Appello di Roma n. 4007/25, avente oggetto il licenziamento di un lavoratore sorpreso dagli investigatori mentre –fuori dall'orario lavorativo – si era recato presso la sede del datore di lavoro (società che si occupa della lavorazione della gomma) appropriandosi di beni aziendali (nella fattispecie taniche di gasolio); ii) la sentenza n. 5438/25 del Tribunale di Milano riguardante il recesso per giusta causa irrogato ad un dipendente che, come accertato dagli investigatori, utilizzava la carta carburante aziendale per finalità esclusivamente personali, in violazione della policy aziendale ben conosciuta dal lavoratore.

In entrambi i casi i lavoratori avevano impugnato il licenziamento eccependo – tra l'altro – che i controlli investigativi fossero illegittimi perché posti in essere in violazione della normativa prevista dagli artt. 3 e 4 Statuto Lavoratori.

Sia la Corte d'Appello di Roma che il Tribunale di Milano hanno però disatteso le eccezioni dei ricorrenti richiamando il consolidato orientamento della giurisprudenza di Cassazione secondo cui sono legittimi i controlli attuati attraverso agenzie investigative se posti in essere per scopi “difensivi” ovvero per prevenire attività fraudolente o altri illeciti a danno del datore di lavoro sempre che vi sia il dubbio o l'ipotesi che il dipendente stia compiendo tali illeciti (cfr., da ultimo, Cass. 2 aprile 2025, n. 8710). Tali controlli quindi, avendo scopo

difensivo, sfuggono all'applicazione dettata dallo Statuto Lavoratori in tema di controlli a distanza dell'attività lavorativa.

La Corte d'Appello di Roma ha soggiunto che la relazione investigazione è valida anche se conferita da un falsus procurator (ossia da un soggetto non delegato dal datore di lavoro a conferire l'incarico agli investigatori) in quanto, nel momento in cui il datore di lavoro utilizza le indagini degli investigatori a fini disciplinari, di fatto ratifica il mandato conferito da chi – eventualmente – non aveva poteri di incaricare gli investigatori.

I controlli investigativi sono legittimi

In definitiva, secondo i principi giurisprudenziali, ribaditi anche dalle pronunce, i controlli investigativi sono legittimi e validamente utilizzabili per provare condotte irregolari dei dipendenti ove non diretti a controllare l'attività lavorativa ma ad accertare o prevenire illeciti sempre che esista un “fondato sospetto” che un illegittimo comportamento sia in atto. In sostanza, perché i controlli a distanza c.d. difensivi siano legalmente posti in essere, è obbligatorio che sussista una sorta di un incipit che giustifichi il ricorso a tali controlli pena invalidità della successiva sanzione disciplinare adottata. Tale incipit è identificato in una serie di indizi (la cui sussistenza deve essere provata dal datore) che fanno presumere che il dipendente abbia già commesso degli illeciti prima che il datore di lavoro si rivolga agli investigatori.

La privacy fondamentale

Inoltre, per essere legittimi, i controlli investigativi devono essere svolti nel rispetto dei principi dettati in materia di privacy ossia i dati raccolti dagli investigatori (che a volte possono essere anche sensibili) devono essere trattati nel rispetto dei criteri della “necessità”, della “pertinenza” e della “non eccedenza” rispetto alle finalità preposte.

Infine, circa i rapporti investigativi quale fonte di prova, va detto che le dichiarazioni in essi contenute sono attendibili, in quanto gli investigatori che le

hanno rese sono soggetti specificatamente autorizzati dalla Prefettura, che ne certifica sia la specifica esperienza professionale sia la capacità tecnica. E qualora gli agenti investigatori confermino i loro rapporti in giudizio, la loro testimonianza ha un valore probatorio intrinseco.