



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica
<https://rivista.camminodiritto.it>



INVESTIGAZIONI SU DIPENDENTI (CAPITOLO III): COME RILEVARE E PUNIRE L'ASSENTEISMO SUL LAVORO.

Lo Stato è inefficiente e mostra disinteresse? Gli imprenditori dichiarano guerra ai finti malati affidandosi sempre di più alle agenzie investigative: ecco come vengono beccati i fannulloni e gli scansafatiche!

di **Emmanuel Luciano**
IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile
Raffaele Giaquinto

Publicato, Venerdì 13 Marzo 2015

Nel momento storico in cui viviamo, chi può permettersi di pagare qualcuno che non lavora o che fa finta di lavorare? Il concetto, detto così, risulta crudo e quasi banale; tuttavia, questa volta non viene espresso dal politico di turno o dal tecnico del ministero a caccia di tagli. A parlare sono i nuovi professionisti chiamati in causa nella lotta all'assenteismo: gli **investigatori privati**. Ecco quale è l'ultima frontiera esplorata da quegli imprenditori, ma anche da quei dirigenti, che mai come ora si sentono abbandonati dallo Stato. Nel privato il fenomeno dell'assenteismo è più circoscritto rispetto a ciò che accade nel pubblico impiego: i dati trasmessi dall'Inps dicono che i certificati di malattia trasmessi nel 2013 sono aumentati in questo settore «solo» dell'1,1% rispetto al 2012, mentre in valore assoluto sono stati 11.869.521, con 8,9 milioni di «eventi di malattia», che si traducono in genere dai 2 ai 10 giorni di assenza consecutivi. I responsabili di impresa, tuttavia, non hanno più tempo (e soprattutto danaro) da perdere, per cui hanno cominciato a farsi «giustizia» da soli, assoldando **detective e consulenti di intelligence** pur di stanare i fannulloni ancora a libro paga. Del resto i proverbi non mentono mai: chi fa da sè fa per tre! Le indagini sui **tradimenti** sono il retaggio di un passato imprigionato ormai quasi solamente in vecchi cinepanettoni; oggi è sufficiente un'occhiata a Whatsapp ed a Facebook per smascherare un partner infedele. L'infedeltà e la scorrettezza ben più difficili da individuare e punire sono quelle del dipendente fraudolento o scansafatiche. Il **core business** (1) delle agenzie investigative, le quali negli ultimi anni registrano tassi di crescita anche a doppia cifra come dimostrano alcune indagini delle Camere di commercio, si è decisamente spostato sul terreno aziendale. Basta fare un giro sui principali motori di ricerca in internet per rintracciare almeno una cinquantina di società specializzate a Milano e a Roma, ma anche in regioni come in Veneto, Toscana, Emilia-Romagna. In tutto il territorio nazionale sono 600-700 le realtà che operano soprattutto in questo specifico ambito. Dove non arrivano le leggi, l'ispettore Inps o il medico fiscale, è l'investigatore privato a verificare se le astensioni dal lavoro per motivi di salute o personali non nascondano in realtà malcostume e truffe. Il 40% delle indagini aziendali si concentra sull'**assenteismo dei dipendenti**: l'obiettivo è **ottenere prove documentali** che possano essere utilizzate in giudizio dall'azienda che intende procedere al licenziamento del dipendente per giusta causa, oppure seguire vie extragiudiziali come la richiesta di risarcimenti o di dimissioni. La **Suprema Corte di Cassazione**, con la **sentenza 25162 dello scorso novembre**, è tornata a occuparsi della materia, ribadendo che è legittimo il licenziamento del dipendente il quale, in malattia, «nei giorni di assenza compiva attività logicamente incompatibili con la patologia stessa - come sollevare una bombola a gas, cambiare una ruota, prendere in braccio la figlia». Anche i giudici hanno sdoganato definitivamente l'utilizzo degli "James Bond": «È legittimo il ricorso a un'agenzia investigativa da parte del datore di lavoro per assumere queste informazioni», naturalmente nel rispetto delle norme sulla privacy. Nel 2014 i mandati per contrastare l'assenteismo sono cresciuti del 7%. Le principali società che fanno uso degli "agenti 007" appartengono a grandi gruppi di aziende del settore automobilistico, case di moda e di lusso, multinazionali farmaceutiche e dell'energia. Il modus operandi delle agenzie può

essere riassunto così: imprenditori e capi ufficio del personale espongono il loro «problema», corrispondente ad un nome e cognome, ossia il dipendente sospettato di abusare di giorni di malattia o permessi. Dopo una prima fase di "indagini preliminari" sul soggetto (con l'utilizzo di fonti aperte, compresi colleghi e conoscenti, e altre più strettamente confidenziali), partono i primi sopralluoghi e quindi il «controllo vero e proprio» (anche con il più classico dei pedinamenti), svolti in alcuni casi da una squadra di due o più detective. Vengono scattate foto e girati video per fornire elementi di prova incontrovertibili; infine, gli investigatori riportano l'esito delle indagini in un dossier che potrà essere utilizzato in un'eventuale azione legale: in pochi giorni si ha un quadro quasi completo! Il risultato è che se ne vedono di tutti i colori: il dipendente assente per malattia che malato non è e che, ufficialmente influenzato, si reca in palestra o alle terme; c'è chi dice di avere un braccio rotto e poi vince il torneo di tennis! E poi ci sono coloro che approfittano dei congedi in virtù della **legge 104/92** (2) ovvero dei permessi retribuiti per assistere un familiare portatore di handicap (già esaminati in uno degli articoli precedenti) invece di stare accanto alla madre disabile, si concedono una giornata di shopping e/o si recano dal parrucchiere; addirittura qualcuno è stato sorpreso a farsi una gitarella in una città d'arte a molti chilometri di distanza dal domicilio... per non parlare di quel "lavoratore" che andava a trovare una escort con una certa frequenza! I sospetti mirati dei datori di lavoro vengono confermati dalle indagini sul campo nel 90% dei casi. Una singola agenzia con un buon parco clienti e di dimensioni medio-grandi, in un anno può contribuire al **licenziamento per giusta causa** anche di 50 «furbetti» a vario titolo. Attenzione, però, perchè tra i fannulloni ci sono non solo semplici impiegati col vizietto di imboscarsi, ma pure top manager. Di strettissima attualità è l'inchiesta che la magistratura ha aperto sulla cosiddetta «sbornia di Capodanno» per capire se l'ammutinamento fosse premeditato e se ci sia stata la regia dei sindacati. Per quanto riguarda il pubblico impiego, in tutto il 2013 sono 220 i dipendenti della pubblica amministrazione licenziati in seguito a quasi settemila procedimenti disciplinari. Eppure sono appena 99 gli allontanamenti legati ad assenze ingiustificate o non comunicate nei tempi previsti. Altri 1.400 lavoratori (se così possono essere chiamati...) se la sono cavata con una sospensione, che si traduce in giornate senza stipendio, più raramente settimane. Finora hanno sempre pagato in pochi (uno ogni 15mila!). E' bene che questi fannulloni, di Stato e no, paghino: se vogliamo migliorare questo Paese, dobbiamo migliorare prima noi! (1) Il **core business** di un'azienda è la principale attività aziendale di tipo operativo che ne determina il compito fondamentale preposto ai fini di creare un fatturato ed un conseguente guadagno.

Solitamente il core business è supportato da altre attività aziendali che determinano l'organizzazione, la pianificazione, la strategia, gli strumenti con cui la stessa azienda si impegna nel proprio compito fondamentale. (2) La **legge 5 febbraio 1992 n. 104**, più nota come legge 104/92, è il riferimento legislativo "per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".

INVESTIGAZIONI SU DIPENDENTI (CAPITOLO III): COME RILEVARE E PUNIRE L'ASSENTEISMO
SUL LAVORO.