



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica



INVESTIGAZIONI SU DIPENDENTE (CAPITOLO II): LECITE IN CASO DI PERMESSO?

Ammettetelo: a chi non piacerebbe ottenere un permesso a lavoro, per dedicarsi agli affari propri?

Emmanuel Luciano (redattore Alessio Giaquinto)
CIVILE - LAVORO
Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Pubblicato, Martedì 27 Gennaio 2015

Attenti, però, a come usate i vostri permessi ed, in particolar modo, quelli accordativi in virtù della legge 104/92*: se, infatti, con la scusa di accudire il familiare disabile, vi recate invece in altri luoghi, magari per scopi personali o di divertimento, il datore di lavoro può **licenziarvi**. Non solo: quest'ultimo potrebbe anche mettervi alle calcagna un **detective** per spiare se realmente state usufruendo del permesso in maniera legittima o meno.

A confermare questi principi è stata la Cassazione in una nota sentenza depositata qualche mese fa (**Cass. sent. n. 4984 del 4.03.2014**).

Il datore di lavoro, dunque, può pedinare il dipendente valendosi di un investigatore privato. Tale controllo occulto, per quanto possa sembrare inopportuno, non si considera – sempre secondo la Corte – una **violazione della privacy**.

Senza contare che, in giudizio, il datore potrebbe sempre avvalersi delle dichiarazioni di eventuali testimoni che confermino di aver visto il dipendente in determinati luoghi o circostanze diverse dall'assistenza del familiare invalido.

Ma in [uno dei nostri articoli precedenti](#) non avevamo affermato che esiste il divieto, per il datore, di spiare i dipendenti?

Sì, il divieto esiste ed è previsto dallo **Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/70)**; attiene, tuttavia, solamente ai luoghi di lavoro e si applica solamente quando sia rivolto a vigilare sull'attività lavorativa vera e propria.

Diversamente, l'utilizzo del detective può avvenire fuori dall'unità produttiva, qualora abbia come scopo quello della tutela del patrimonio aziendale, ossia verificare se il dipendente sta adempiendo o meno alle obbligazioni del contratto di lavoro. Ebbene, il controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi della legge "104" (del 1992) non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa in sé, poiché viene effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale lavorativa.

Risulta evidente allora che avvalersi di "**detective-spia**" è pienamente legittimo. Peraltro è opportuno precisare che l'illecito utilizzo dei permessi potrebbe avere anche dei

pericolosi risvolti penali, ma questo è un discorso che affronteremo prossimamente.

(Emmanuel Luciano)

*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**". Principali destinatari sono dunque i **disabili**, ma non mancano riferimenti anche a **chi vive con loro**. Il presupposto è infatti che l'autonomia e l'integrazione sociale si raggiungono garantendo alla persona handicappata e alla famiglia **adeguato sostegno**. E questo supporto può essere sotto forma di servizi di **aiuto personale o familiare**, ma si può anche intendere come **aiuto psicologico, psicopedagogico, tecnico**.

Photo: Markus Spiske / www.temporausch.com