



L'AZIENDA PUO' ORA RICORRERE AD UN INVESTIGATORE PER PROVARE LA "FALSA" MALATTIA DEL PROPRIO DIPENDENTE

La Corte di Cassazione Sezione Lavoro, con l'Ordinanza emessa il 17 giugno 2020, n. 11697, ha ritenuto legittimo, da parte del Datore di Lavoro, servirsi delle agenzie investigative per verificare l'espletamento degli obblighi del Lavoratore con particolare riferimento ai comportamenti da tenere anche fuori dell'ambito lavorativo, suscettibili di eventuali sanzioni disciplinari.

La pronuncia dei Giudici di Cassazione assume particolare rilevanza in quanto interviene in materia di divieto di accertamenti diretti (senza il tramite dei servizi ispettivi degli Istituti previdenziali competenti) da parte dell'Azienda sulle infermità derivanti da infortunio o malattia (art. 5 dello Statuto dei Lavoratori).

I Giudici di Cassazione sono stati chiamati a valutare le motivazioni di una Sentenza della Corte di Appello di Genova che aveva respinto il ricorso di un Lavoratore avverso il licenziamento per giusta causa disposto dal Datore di Lavoro (già il Tribunale ordinario in precedenza non aveva accolto il ricorso del Lavoratore).

Nel caso di specie, il Collegio della Suprema Corte ha rilevato che *“è legittimo servirsi delle agenzie investigative per verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni facenti capo al Dipendente con riguardo a comportamenti tenuti al di fuori dell'ambito lavorativo disciplinarmente rilevanti”*. Inoltre, ha sancito che nella fattispecie *“non si verte in ipotesi di controllo datoriale circa l'esecuzione della prestazione ma, invece, di verifica e controllo di un comportamento extralavorativo illecito, fondata sul sospetto del mancato svolgimento illegittimo dell'attività lavorativa per l'insussistenza della incapacità lavorativa, invece presente”*. E ancora, che *“gli accertamenti espletati non avevano una finalità di tipo sanitario, sicuramente preclusa, mirando, piuttosto, esclusivamente ad una verifica della non riscontrabilità della malattia o la idoneità di essa a giustificare uno stato d'incapacità lavorativa rilevante”*.

Pertanto, la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento disposto dall'Azienda, rimarcando anche il fatto che il Lavoratore aveva tenuto comportamenti del tutto contrari ai principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, risultanti dal fatto che durante il periodo di riposo prescritto il Dipendente aveva svolto assidua attività sportiva senza comunicare al proprio Datore di lavoro l'intervenuto recupero delle proprie abilità.



Sui nostri siti,



il testo integrale dell'ordinanza della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, del 17 giugno 2020 n. 11697.