

Legge 104, leciti i controlli durante i permessi

CAMPOBASSO. Sono leciti i controlli da parte del datore di lavoro, tramite agenzia investigativa privata, volti a verificare se il lavoratore che usufruisce dei permessi ai sensi della legge 104/92 presti effettivamente assistenza al familiare per il quale sono stati concessi.

La Corte di Cassazione, con la sentenza 4670/2019, ha dichiarato legittimo il licenziamento intimato al lavoratore che, durante i giorni di permesso legge 104/92, aveva svolto attività di tipo personale presso esercizi commerciali ed altri luoghi diversi da quelli deputati all'assistenza. A suo tempo, già la Corte territoriale aveva ritenuto legiti-

timo il controllo finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio dei permessi, in quanto lo stesso non riguardava l'adempimento della prestazione, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere tale prestazione. Riteneva, quindi, utilizzabili gli esiti dell'investigazione e anche le dichiarazioni testimoniali rese dagli investigatori che avevano effettuato i controlli.

La Cassazione, già in precedenti sentenze, aveva affermato che i controlli, demandati dal datore ad agenzie investigative, riguardanti l'attività lavorativa del prestatore

svolta anche al di fuori dei locali aziendali, non sono preclusi, laddove non riguardino l'adempimento della prestazione lavorativa, ma siano finalizzati a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti, od integrare attività fraudolente, fonti di danno per il datore medesimo. Un punto particolarmente importante sul quale si è espressa la Cassazione, è stato affermare che il comportamento tenuto dal datore non ha violato né il principio di buona fede né il divieto di cui all'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Il datore di lavoro, infatti, può decidere autonomamente come e quando com-

piere il controllo, anche occulto. Essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro, è stato ritenuto legittimo tale controllo durante i periodi di sospensione del rapporto, al fine di consentire al datore stesso di prendere conoscenza di comportamenti del dipendente che, pur estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, siano rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Info dai Consulenti del lavoro.

**Fondazione Studi
Ordine Consulenti del lavoro**