

# CONTROLLI TROPPO INVASIVI SUL DIPENDENTE IN MALATTIA: LICENZIAMENTO NULLO

Avv. Martina Vancini

---

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 23578 del 20 agosto 2025, è intervenuta per stabilire il confine tra il potere di controllo del datore di lavoro e i diritti del lavoratore assente per malattia.

Nel caso di specie, un dipendente aveva subito un licenziamento in quanto irreperibile nelle fasce orarie stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La violazione non era però stata accertata tramite visita fiscale dell'INPS bensì da un'agenzia investigativa incaricata direttamente dal datore di lavoro.

La Corte di Appello ha così annullato il licenziamento in quanto ritenuto privo di giusta causa per via dell'inutilizzabilità del *report* dell'agenzia investigativa ai fini della prova del fatto contestato. Secondo la Corte territoriale, infatti, mancava un sospetto concreto e precedente all'inizio del controllo effettuato dal datore di lavoro ed era stata posta in essere una sorveglianza troppo invasiva della vita privata del lavoratore, con conseguente violazione dei principi di proporzionalità e minimizzazione nel trattamento dei dati.

Il datore di lavoro ha in seguito depositato ricorso in Cassazione sostenendo dapprima la proporzionalità del controllo effettuato tramite attività investigativa e, in secondo luogo, il rispetto della *privacy* del dipendente in quanto i controlli erano stati effettuati in luoghi pubblici e in orario di reperibilità. La Suprema Corte ha ritenuto infondati i motivi del ricorso sostenendo che il datore di lavoro può

effettuare controlli, anche tecnologici, per proteggere beni aziendali o prevenire illeciti, ma solo se ha un sospetto fondato, non presente invece nel caso in esame. Inoltre, non era stato rispettato né il principio di proporzionalità né quello di minimizzazione in quanto il controllo era stato svolto per ben 16 giorni, seppur non continuativi, durante il periodo natalizio, includendo giorni come Natale, Santo Stefano e l'inizio e la fine dell'anno. A ciò si aggiunga il fatto che il pedinamento era stato effettuato in fasce orarie diverse e ulteriori rispetto a quelle di reperibilità previste dalla legge. Infine, il controllo aveva coinvolto anche soggetti differenti dal dipendente, quali i familiari e i terzi incontrati in quel periodo. Dunque, tutti i controlli effettuati erano da considerarsi illeciti e i dati ottenuti non potevano essere utilizzati.

In conclusione, il datore di lavoro avrebbe dovuto accertare le eventuali irreperibilità esclusivamente richiedendo una visita fiscale all'INPS, in quanto, come ricordato dalla giurisprudenza, *“in nessun caso può essere giustificato un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore”* (Cass. 25732/2021).

*Il presente articolo non intende fornire un parere legale e, per l'effetto, non può essere considerato sostitutivo di una consulenza legale specifica.*

[Clicca qui per scaricare l'articolo in PDF](#)