

Legittime le indagini di 007 privati

10 dicembre 2018

Via libera al licenziamento della dipendente che prende due anni di congedo straordinario per assistere uno zio affetto da handicap grave, se l'azienda, grazie a un investigatore privato, scopre che la lavoratrice utilizza il beneficio per fare altro e il parente abita in un località diversa.

La Corte di cassazione, con la **sentenza 22196/2018**, ha respinto il ricorso di una dipendente delle Poste che aveva ottenuto il congedo straordinario con la legge 151/2001. Una norma che, dopo l'intervento della Consulta, prevede una platea più ampia di beneficiari; e che consentiva dunque alla lavoratrice di assentarsi per stare vicino allo zio non autosufficiente.

La donna ha contestato l'uso dello 007 privato che il datore di lavoro aveva messo sulle sue tracce, commettendo un abuso. Secondo la difesa, infatti, il rapporto di lavoro era caduto in uno stato di "quiescenza". E al datore non era possibile verificare la corretta concessione del beneficio, visto che a "pagare" non era più lui ma l'Inps. Inoltre, la stessa ricorrente aveva affermato di avere un certificato che provava la sua residenza nello stesso Comune del parente che avrebbe dovuto accudire.

Gli argomenti non hanno retto il vaglio dei giudici. La Suprema corte ha chiarito che il datore ha il diritto di prendere conoscenza dei comportamenti del lavoratore, anche quando non riguardano lo svolgimento dell'attività ma sono disciplinarmente rilevanti, sotto il profilo del corretto adempimento degli obblighi derivanti dal rapporto. E le condizioni per ottenere i congedi ottenuti nell'ambito del Dlgs 151/2001 non sono di certo sottratte al controllo; neppure volendo qualificarle come inadempimento degli obblighi contrattuali.

Nello specifico, a parere dei giudici c'è stato un danno per il datore e anche per il bilancio pubblico, visto che la stessa difesa ha sottolineato gli oneri per l'Inps. Il ruolo delle agenzie investigative, sdoganato nei rapporti di lavoro,

non può che essere svolto – sottolinea la Cassazione – attraverso un monitoraggio degli spostamenti e dei comportamenti. Perché «rientra nel potere del datore di lavoro verificare la correttezza, sotto il profilo dell’effettività, della richiesta di congedo per l’assistenza al parente convivente in situazione di grave handicap». La “correttezza” della richiesta di congedo, in questo caso, è stata smentita grazie ai pedinamenti. Da qui la legittimità del licenziamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Patrizia Maciocchi