

Datore di lavoro, guardie giurate, investigatori: chi può effettuare i controlli in azienda?

di [Paolo Ballanti](#)

Publicato il 3 Luglio 2024

Come può il datore di lavoro verificare la corretta esecuzione dell'attività lavorativa dei dipendenti? Quali sono i controlli possibili sulle attività svolte in azienda? Quali sono i soggetti che possono essere legalmente preposti a tale attività?

Il Codice Civile riconosce all'articolo 2104 la possibilità per il datore di lavoro di impartire una serie di disposizioni **con lo scopo di assicurare la corretta esecuzione dell'attività lavorativa** in nome del buon andamento economico-produttivo dell'azienda. Come conseguenza del potere direttivo il datore di lavoro ha la necessità di:

- verificare che le prestazioni dei lavoratori siano eseguite nel rispetto delle mansioni assegnate e dei regolamenti aziendali vigenti;
- tutelare il patrimonio aziendale da furti o danni.

In risposta all'esigenza di bilanciare il potere di controllo e vigilanza dell'azienda con la posizione dei singoli dipendenti, in termini di rispetto della privacy e tutela dell'integrità psico-fisica della persona, **non tutti i soggetti presenti in azienda possono effettuare i controlli sull'attività lavorativa**. Analizziamo la questione in dettaglio.

Chi può effettuare i controlli in azienda?

I controlli in azienda possono essere effettuati direttamente dal datore di lavoro ovvero, nelle realtà di maggiori dimensioni, da:

- Superiori gerarchici, come direttori, capi ufficio e capi reparto;
- Personale di vigilanza;
- Investigatori;
- Guardie giurate.

A tutela della condizione dei lavoratori dipendenti di



fronte ai controlli aziendali, questi ultimi devono svolgersi **in osservanza della disciplina sui controlli a distanza**, visite personali di controllo, normativa sulla privacy e accertamenti sanitari.

Datore di lavoro e superiori gerarchici

Il Codice civile consente all'articolo 2104, comma 2, al datore di lavoro, direttamente o per il tramite dell'organizzazione che a lui fa capo (rappresentata dai superiori gerarchici del dipendente), di controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative o il verificarsi di mancanze specifiche dei dipendenti, **già commesse o in corso di esecuzione**. La Corte di cassazione, grazie alla sentenza del 2 marzo 2002 numero 3039, ha avuto modo di chiarire che i controlli aziendali possono assumere molteplici forme, compresi i controlli occulti, a patto che i dipendenti conoscano l'identità di colui (o coloro) deputati, per conto del datore di lavoro, all'effettuazione dei controlli.

Personale di vigilanza

Lo Statuto dei lavoratori, approvato con Legge 20 maggio 1970 numero 300, dispone all'articolo 3 che il datore è obbligato a comunicare ai dipendenti i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza sull'attività lavorativa. Il mancato rispetto dell'obbligo **determina l'inutilizzabilità delle segnalazioni** provenienti dal personale di vigilanza ai fini, ad esempio, dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'azienda. La giurisprudenza di merito (Pretura di Milano, 11 dicembre 1991) ha chiarito che i controlli effettuati dal personale di vigilanza sono generalmente limitati alle eventuali violazioni riguardanti il patrimonio aziendale, ovvero ai comportamenti illeciti del dipendente, tali da esporre il datore di lavoro a responsabilità penali.

Il ricorso ad agenzie investigative

La giurisprudenza di Cassazione ha, per orientamento consolidato, sostenuto il legittimo ricorso da parte del datore di lavoro ad agenzie investigative nel momento in cui vi sono sospetti sul comportamento del dipendente (sentenze del 23 giugno 2011 numero 13789 e del 12 ottobre 2015 numero 20440). Gli Ermellini, nello specifico, hanno sottolineato che l'azienda può controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative, rilevando determinate mancanze da parte dei dipendenti, già commesse o in corso di esecuzione, con le seguenti modalità:

- direttamente, da parte del soggetto qualificato come datore di lavoro;
- organizzazione gerarchica che fa capo al datore di lavoro (rappresentata da capi reparto, capi ufficio, etc.);

nonché personale esterno all'azienda, ad esempio rappresentato da investigatori o dipendenti di

un'agenzia di investigazione. I controlli investigativi, sempre stando a quanto precisato dalla giurisprudenza di Cassazione (sentenze del 12 giugno 2002 numero 8388 e del [9 ottobre 2020 numero 21888](#)), possono essere occulti. L'azione investigativa, tuttavia, non può concentrarsi su un mero inadempimento della prestazione lavorativa ma, al contrario, **su condotte che incidono sul patrimonio aziendale** (sentenze di Cassazione del 1° marzo 2019 numero 6174 e del 24 agosto 2022 numero 25287). I controlli possono in ogni caso essere avviati già nel momento in cui sorge il sospetto o la sola ipotesi che una serie di fatti illeciti siano in corso di esecuzione. Ecco di seguito alcuni esempi di controlli degli investigatori, ritenuti legittimi dagli Ermellini:

Lavoratori controllati	Tipo di verifica effettuata dagli investigatori	Scopo della verifica
Addetti alle casse in supermercati e negozi	In veste di clienti	Appropriazione indebita di denaro
Casellante in autostrada	Passaggi in auto al casello per accertare la corretta erogazione del resto	Resto inferiore al dovuto, la differenza incassata dal lavoratore
Direttore di supermercato	In veste di clienti	Il dipendente recuperava da terra gli scontrini usati per sottrarre dagli scaffali la merce corrispondente
Dipendente assente in malattia	Osservazione del comportamento esteriore del lavoratore nella vita di tutti i giorni	Sospetto sull'insussistenza della malattia ovvero non idoneità della stessa a determinare uno stato di incapacità lavorativa e, di conseguenza, a giustificare l'assenza / svolgimento di un'altra attività lavorativa nel corso dell'assenza

Guardie giurate

Il già citato Statuto dei lavoratori dispone all'articolo 2 che la presenza di guardie giurate deve limitarsi a compiti di tutela del patrimonio aziendale. Al personale in questione è infatti **precluso**:

- l'accesso ai locali dove si svolge l'attività lavorativa;
- controllare l'attività dei lavoratori.

La giurisprudenza di merito e di Cassazione ha in particolare ritenuto precluso alle guardie giurate:

- l'annotazione dei dipendenti che si presentano in ritardo al lavoro;
- la ripresa filmata dei lavoratori partecipanti ad uno sciopero.

NdR: potrebbe interessarti anche...[Controlli a distanza, cosa sono e quali limiti ha il datore di lavoro?](#)

Paolo Ballanti Mercoledì 3 luglio 2024