



## ***È legittimo l'utilizzo di agenzie investigative***

di **Evangelista Basile, Rosibetti Rubino**

Con la sentenza n. 30821 del 24 novembre 2025, la Cassazione è tornata ad esprimersi sul tema del controllo a distanza dei lavoratori per il tramite di agenzie investigative private.

La controversia in questione nasce dall'impugnazione di un licenziamento per giusta causa di una guardia campestre, la quale - pur avendo indicato al proprio datore di lavoro di essersi recata in diverse località - era invece rimasta a stazionare all'interno dell'autovettura.

Tale accertamento era stato effettuato dal datore di lavoro per il tramite di un'agenzia investigativa. Il Consorzio resistente, infatti, a fronte di ripetute lamentele dei propri clienti aveva ritenuto di intensificare i controlli sull'attività dei dipendenti e di tale intento erano stati resi edotti i lavoratori tramite preventiva comunicazione.

La Corte d'Appello di Bari, confermando la sentenza di primo grado, si era espressa in merito alla legittimità dell'attività investigativa posta in essere dall'agenzia a tal fine incaricata dal datore di lavoro, in quanto il "controllo" era diretto all'accertamento di condotte illecite diverse dal mero inadempimento della prestazione lavorativa e in merito alla legittimità del licenziamento intimato, posto che le condotte ascritte avevano trovato riscontro nel compendio probatorio e, in particolare, nella deposizione testimoniale resa dagli investigatori dell'agenzia incaricata.

La Corte di Cassazione, pur ritenendo che l'accertamento circa la riferibilità di un controllo investigativo allo svolgimento dell'ordinaria attività lavorativa ha ad oggetto apprezzamenti di fatto e, pertanto, rientra nella sfera di competenza del giudice del merito, ha in ogni caso confermato l'orientamento dei primi due gradi di giudizio.

Secondo la Cassazione, infatti, in tema di controlli a distanza dell'attività dei lavoratori, rientra nei poteri del datore di lavoro avvalersi di agenzie investigative, ove l'attività di indagine sia esercitata in luoghi pubblici e non sia diretta a verificare le modalità di adempimento dell'obbligazione lavorativa bensì ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, suscettibili di rilievo penale o, comunque, idonei a raggirare il datore di lavoro e a ledere il patrimonio aziendale ovvero l'immagine e la reputazione dell'azienda all'esterno.



**Convegno** di aggiornamento

## **Legge di Bilancio 2026: ultime novità del periodo**

**Scopri di più**