



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Fondato sospetto e legittimità dei controlli difensivi “in senso stretto”: l’ accertamento dell’ abuso dei permessi *ex L. 104/92* tramite GPS

di *Francesca Galliani**

1. La questione

Il Tribunale di Venezia, con la [pronuncia del 17 giugno 2025](#), è tornato ad occuparsi dei presupposti che legittimano l’ esecuzione dei c.d. controlli difensivi “in senso stretto”.

Come è noto, prima della profonda revisione dell’ art. 4 della L. n. 300/1970, attuata dal D.Lgs. n. 151/2015, la giurisprudenza, al fine di bilanciare l’ esigenza di protezione d’ interessi e beni aziendali con le irrinunciabili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore/persona, aveva individuato, quale “valvola di sfogo”, la categoria dei c.d. controlli difensivi, finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale, non soggetti ai limiti imposti dall’ art. 4 della L. n. 300/1970.

In detto contesto, la giurisprudenza era poi pervenuta all’ individuazione della sottocategoria dei c.d. controlli difensivi “in senso stretto”, ossia di quei controlli tesi ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili – in base a concreti indizi – a singoli dipendenti, anche se consumati in occasione dello svolgimento dell’ attività lavorativa.

All’ indomani della modifica dell’ art. 4 della L. n. 300/1970, che ha iscritto la tutela del patrimonio aziendale nel novero delle finalità che consentono l’ impiego degli strumenti tecnologici idonei al controllo a distanza dei lavoratori, gli interpreti sono venuti a trovarsi al cospetto dell’ interrogativo della sopravvivenza della categoria dei controlli difensivi di conio giurisprudenziale. (v. [A. MARESCA, I controlli tecnologici a distanza, in LPO Working Paper, 7 gennaio 2023](#), 4-8)

Siffatto interrogativo, che ha fatto emergere pareri discordanti per quel che attiene ai controlli difensivi in senso lato, ha trovato risposta senz’ altro affermativa per la sottocategoria dei controlli difensivi “in senso stretto”, oggetto della pronuncia quivi in commento.

È però ancora oggi necessario che i controlli difensivi in senso stretto siano realizzati nel rispetto di determinati principi e al verificarsi di certe condizioni, pena la loro illegittimità, con la conseguente inutilizzabilità delle informazioni raccolte.

In primo luogo, i poteri del datore di lavoro, funzionali alla protezione degli interessi imprenditoriali, devono necessariamente essere bilanciati con il diritto alla riservatezza dei lavoratori, oltre che esercitati in conformità ai principi di proporzionalità e di minimizzazione del controllo.

Un ruolo determinante, per la legittimità di siffatti controlli, è poi attribuito all’ arco temporale a cui si riferiscono i dati raccolti. Affinché possa parlarsi di controllo *ex post* è infatti necessario che il datore di lavoro provveda alla raccolta delle informazioni, solo a seguito dell’ insorgenza di un fondato sospetto, circa la commissione di illeciti ad opera del dipendente.

In questo contesto, si inserisce la pronuncia qui in commento.

2. La pronuncia

Il caso affrontato dal Tribunale di Venezia trae origine dal ricorso proposto da un lavoratore licenziato per giusta causa. Il recesso datoriale si fondava sulle risultanze di un’ indagine

* Avvocato in Parma.

investigativa che, anche tramite l'installazione di un dispositivo GPS sull'auto privata, mirava a comprovare l'abuso dei permessi ex L. n. 104/1992 per l'assistenza della madre disabile grave (per un approfondimento sul tema si v., Cass., ord. 17 gennaio 2025, n. 1227, con commento di [F. AVANZI, *Permessi L. 104/1992 e l'ossessione datoriale di "abuso del diritto". La Cassazione fa chiarezza, in LPO news, 4 Febbraio 2025*](#); Cass., ord. 9 settembre 2024, n. 24130, con commento di [M. SALVAGNI, *Licenziamento disciplinare e abuso dei permessi L. n. 104/92: il tempo dell'assistenza al disabile non si misura con il cronometro, in LPO news, 23 settembre 2024*](#)).

Nello specifico, sulla base degli esiti delle verifiche effettuate dall'agenzia investigativa incaricata, il datore di lavoro aveva contestato al lavoratore la consumazione dei predetti abusi, posti in essere nel corso di tre distinte giornate, per le quali il dipendente aveva chiesto di fruire di un'ora di permesso ex L. n. 104/1992 - con uscita anticipata dal proprio turno di lavoro -, ed in cui non si era però mai fermato presso l'abitazione della madre, se non solo per qualche minuto, ovverosia per un tempo ritenuto dal datore medesimo non idoneo a consentirgli di prestare effettiva assistenza a quest'ultima.

Il Tribunale di Venezia, valorizzando il fatto che la verifica aziendale era stata effettuata *“mediante incarico ad agenzia investigativa con installazione sull'autovettura di dispositivo GPS dopo appena poco più di un mese dall'accesso del lavoratore ai benefici ex legge 104, ottenuti oltretutto per l'assistenza a strettissimo congiunto (madre), e in assenza di qualsivoglia sua condotta (non provata, né, a monte allegata) atta a far sorgere il fondato sospetto di un qualche abuso”*, ha accolto le doglianze del lavoratore e, per l'effetto, ha dichiarato inutilizzabili le risultanze dell'attività investigativa disposta dal datore di lavoro.

Nel pervenire a tale statuizione, il Giudice ha attribuito rilievo dirimente al fatto che il datore medesimo, nel corso del giudizio, non aveva allegato, né tanto meno provato, l'esistenza di un fondato/ragionevole sospetto che sarebbe stato necessario per legittimare l'attivazione del controllo difensivo nei confronti del dipendente.

Siffatta prova, come si comprende dalla parte motiva della sentenza, avrebbe dovuto essere fornita in maniera ancor più rigorosa, in ragione della brevissima durata del periodo di fruizione dei permessi “incriminati”, da parte del dipendente, in sé ritenuta tale da ridurre al minimo la probabilità che, in capo al datore di lavoro, potesse essersi ingenerato un qualsiasi sospetto, men che meno ragionevole, circa la consumazione di un abuso dei permessi medesimi.

Il principio enunciato dal Tribunale di Venezia, sul punto, è dunque estremamente chiaro: solo dal momento in cui sorge il “fondato sospetto”, il datore di lavoro è legittimato ad attuare un controllo (*ex post*) mirato sul dipendente, volto a verificare la fondatezza o meno del sospetto stesso.

D'altra parte, la *ratio* che ispira tale principio, anche alla luce delle considerazioni da cui prende avvio il presente commento, pare estremamente evidente, oltre che certamente condivisibile.

L'attribuzione di un rigoroso onere della prova, in punto alla sussistenza di un fondato sospetto, è infatti univocamente tesa ad evitare che il datore di lavoro possa aggirare liberamente le stringenti garanzie previste dall'art. 4 della L. n. 300/1970, disponendo controllo invasivi *ad explorandum* o comunque non legittimati da un interesse meritevole di protezione.

Per completezza espositiva, occorre precisare che la declaratoria di illegittimità del licenziamento non poggia sulla questione della liceità dei controlli, bensì sul merito dell'attività prestata dal lavoratore. Sebbene i fatti storici siano stati ammessi dal ricorrente, l'istruttoria ha dimostrato che le condotte contestate consistevano in incombenze svolte nell'interesse della madre disabile, riconducibili quindi alla nozione di assistenza tutelata dalla L. n. 104/1992.

Non era stato pertanto consumato, in concreto, alcun abuso. Da qui, dunque, la ritenuta insussistenza della giusta causa posta a fondamento del licenziamento impugnato e la conseguente condanna alla reintegra del dipendente nel posto di lavoro, a norma dell'art. 18, c. 4, della L. n. 300/1970.

La pronuncia in commento si pone in piena aderenza rispetto all'orientamento espresso dalla Corte Suprema di cassazione.

Sono infatti molteplici le pronunce che vedono ribadito il principio secondo il quale incombe sul datore di lavoro l'onore di allegare prima, e di provare, poi, le specifiche circostanze che lo hanno

indotto ad attivare il controllo difensivo *ex post*, sia perché solo l'esistenza del ragionevole sospetto consente l'azione datoriale fuori dal perimetro dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia perché, in via generale, grava sul datore di lavoro, a norma dell'art. 5 della L. n. 604/1966, l'onere di dimostrare la sussistenza degli elementi che giustificano il licenziamento. (*ex multis* Cass. 24 aprile 2025, n. 10822, Cass. 3 giugno 2024, n. 15391, Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, tutte consultabili in *De jure*).

3. Osservazioni

A parere di chi scrive, la statuizione del Tribunale di Venezia appare pienamente condivisibile.

Ciò malgrado, rimane aperto un tema che la sentenza in commento sfiora soltanto, senza tuttavia attribuirgli rilievo dirimente ai fini della decisione sull'inutilizzabilità delle indagini datoriali. Tale profilo pare essere rimasto assorbito a causa della mancata allegazione e prova in ordine alla sussistenza di un fondato sospetto, presupposto necessario per la legittimità dei controlli.

Tale tema, meritevole di un breve approfondimento, concerne l'imprescindibile bilanciamento tra le prerogative aziendali e i diritti alla riservatezza e alla dignità del lavoratore-persona. Questo contemperamento impone al datore di lavoro, pur nel perimetro dei controlli difensivi in senso stretto, l'adozione di verifiche mirate e rigorosamente ispirate ai principi di proporzionalità e di minimizzazione.

Da qui, dunque, la necessità di ricorrere a strumenti di verifica quanto più possibile selettivi, che consentano l'acquisizione dei dati e delle informazioni che siano funzionali e pertinenti alla finalità del controllo medesimo, evitando o limitando per contro l'acquisizione di dati estranei.

Il che, ingenera non pochi dubbi sulla legittimità del controllo attuato mediante l'installazione di un dispositivo GPS sul veicolo del dipendente, il quale, per sua natura, si presta ad un controllo continuo e anelastico, in grado di interferire in maniera non proporzionata sulla libertà e sulla riservatezza del lavoratore.

Non può, e non deve, infatti, essere dimenticato che i limiti derivanti dalla disciplina *privacy*, così come dall'art. 8 CEDU, prescindono dall'applicazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970.

A tali limiti, dunque, il datore di lavoro dovrà necessariamente uniformare il proprio agire nel compiere i controlli in commento, onde non incorrere in una declaratoria di illegittimità dei controlli medesimi, con tutte le conseguenze che da tale illegittimità discendono.