METODO GIURIDICO — IUS ET RATIO
Rivista Scientifica Telematica di Diritto e Giurisprudenza • Edizione Ufficiale (Roma)
ISSN 3103-7305
DIAMOND OPEN ACCESS • FASCICOLO A4

SEZ. II • GIURISPRUDENZA & OSSERVATORIO • LICENZIAMENTI
Anno I (Vol. 1), Fasc. 3 (2026) • Art. 7313 • pp. 1–7 • §§ 1–26

Controlli investigativi nel licenziamento e agente provocatore

English Edition Title: Investigative Controls in Dismissal and the Agent Provocateur Ban

Maria Di Giorgio [Autrice & Collaboratrice Scientifica]
Avvocata del Foro di Roma
Profilo Accademico e Bibliografia: https://www.metodogiuridico.it/autori/maria-di-giorgio/

Pubblicato il: 23 Nov 2026 • Revisione collegiale e verifica integrale fonti (Sez. II) • Testo integrale: pp. 1–7 (§§ 1–26)

ABSTRACT SCIENTIFICO
La sentenza n. 29054/2026 della Sezione Lavoro traccia un confine invalicabile per i controlli investigativi nel licenziamento disciplinare, chiarendo quando la verifica su condotte extralavorative degenera in intrusione illecita. Pur ribadendo la legittimità del ricorso a investigatori privati anche su mero sospetto di illeciti estranei all'adempimento della prestazione, la Corte assoggetta l'incarico al principio di proporzionalità e al bilanciamento prescritto dall'art. 8 CEDU. Attraverso il richiamo analogico all'agente provocatore del diritto penale, la pronuncia sancisce l'inutilizzabilità probatoria della relazione investigativa qualora l'agenzia abbia sollecitato telefonicamente gli incontri contestati, generando l'occasione dell'illecito anziché limitarsi a osservare comportamenti spontanei. Il contributo esamina la tenuta dell'apparato motivazionale rispetto agli artt. 2 e 3 della legge n. 300/1970 e all'art. 2105 c.c., mettendone a confronto gli esiti probatori con i coevi orientamenti di legittimità sull'autonomia delle prove e sull'onere imposto al datore dall'art. 5 della legge n. 604/1966.

CITAZIONE UFFICIALE CONSIGLIATA (STANDARD ACCADEMICO AREA 12 — SCIENZE GIURIDICHE & OSCOLA)
M. Di Giorgio, Controlli investigativi nel licenziamento e agente provocatore, in Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305), Anno I, n. 3, 23 novembre 2026, art. 7313, pp. 1–7, DOI: 10.5281/zenodo.24474344, disponibile su https://www.metodogiuridico.it/2026/11/23/controlli-investigativi-licenziamento-agente-provocatore-cassazione-29054-2026/.

OSCOLA: Maria Di Giorgio, 'Controlli investigativi nel licenziamento e agente provocatore' (2026) 1(3) Metodo Giuridico (ISSN 3103-7305) Art 7313, 1–7 <https://www.metodogiuridico.it/2026/11/23/controlli-investigativi-licenziamento-agente-provocatore-cassazione-29054-2026/> DOI: 10.5281/zenodo.24474344 accessed 23 November 2026.

DOI Persistente:	**10.5281/zenodo.24474344 (https://doi.org/10.5281/zenodo.24474344) — CERN DataCite / Zenodo**
Permalink Canonico:	https://www.metodogiuridico.it/2026/11/23/controlli-investigativi-licenziamento-agente-provocatore-cassazione-29054-2026/
English Edition:	https://www.metodogiuridico.it/2026/11/23/controlli-investigativi-licenziamento-agente-provocatore-cassazione-29054-2026/en/
AEA JEL Codes:	K31 (Diritto del lavoro e relazioni sindacali); K10 (Aree fondamentali del diritto: profili generali); K41 (Processo, contenzioso e tutela giurisdizionale)
EuroVoc (UE):	MT 4426 rapporti di lavoro e diritto del lavoro • diritto del lavoro [557]; contratto di lavoro [166]; licenziamento [1646]
ECLI Pronunce:	**ECLI:IT:CASS:2026:29054CIV • ECLI:IT:CASS:2025:8710CIV • ECLI:IT:CASS:2024:30079CIV**

DIAMOND OPEN ACCESS • LICENZA CC BY-NC-ND 4.0 • ZERO APC
© 2026 Maria Di Giorgio. L'Autore conserva integralmente la titolarità dei diritti d'autore senza restrizioni. Distribuito con licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale (CC BY-NC-ND 4.0). È consentita l'auto-archiviazione immediata senza embargo della presente versione editoriale (VoR) nei repository istituzionali (IRIS/CINECA, SSRN, OpenAIRE, Zenodo).

VERIFICA ONLINE

Metodo Giuridico
Ius et Ratio • ISSN 3103-7305

NOTA A SENTENZA • DIRITTO DEL LAVORO & LICENZIAMENTI

ISSN 3103-7305 • 13 NOVEMBRE 2026

Controlli investigativi nel licenziamento e agente provocatore

Limiti di proporzionalità, divieto di sollecitazione dell'illecito e inutilizzabilità delle prove nella sentenza Cassazione, Sez. Lavoro, 13 novembre 2026, n. 29054

DOSSIER PRONUNCIA

AUTORITÀ
Cassazione

PROVVEDIMENTO
Sez. Lavoro, sentenza 13 novembre 2026, n. 29054

NORME
Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 2 • Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 3 • Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 7

ESITO
rigetta il ricorso e compensa integralmente le spese di lite

JEL: K31, K10 • EuroVoc: 557, 166 • Lettura 11 min

Maria Di Giorgio • Avvocata del Foro di Roma ISSN 3103-7305

PRINCIPIO DI DIRITTO / MASSIMA REDAZIONALE

I controlli investigativi sul lavoratore in malattia devono limitarsi a osservare condotte spontanee: se l'agenzia sollecita l'incontro creando l'illecito, la relazione è inutilizzabile per violazione dell'art. 8 CEDU.

PUNTI CHIAVE DELL'ANALISI

01 Divieto di provocazione dell'illecito
L'investigatore privato non può sollecitare telefonicamente il lavoratore assente per malattia creando artificiosamente l'occasione dell'infrazione disciplinare.

02 Bilanciamento e art. 8 CEDU
I controlli difensivi su mero sospetto restano ammissibili solo se rispettano la proporzionalità ed evitano intrusioni nella sfera privata.

03 Inutilizzabilità e onere della prova
Quando la relazione investigativa è inutilizzabile e mancano fonti autonome, il datore non assolve l'onere previsto dall'art. 5 l. n. 604/1966.

04 Distinguishing dalle condotte spontanee
A differenza dell'osservazione passiva in luoghi pubblici durante il turno, l'induzione attiva travolge l'intero accertamento disciplinare.

ABSTRACT (ITALIANO)

La sentenza n. 29054/2026 della Sezione Lavoro traccia un confine invalicabile per i controlli investigativi nel licenziamento disciplinare, chiarendo quando la verifica su condotte extralavorative degenera in intrusione illecita. Pur ribadendo la legittimità del ricorso a investigatori privati anche su mero sospetto di illeciti estranei all'adempimento della prestazione, la Corte assoggetta l'incarico al **principio di proporzionalità** e al bilanciamento prescritto dall'**art. 8 CEDU**. Attraverso il richiamo analogico all'**agente provocatore** del diritto penale, la pronuncia sancisce l'**inutilizzabilità probatoria** della relazione investigativa qualora l'agenzia abbia sollecitato telefonicamente gli incontri contestati, generando l'occasione dell'illecito anziché limitarsi a osservare comportamenti spontanei. Il contributo esamina la tenuta dell'apparato motivazionale rispetto agli artt. 2 e 3 della legge n. 300/1970 e all'art. 2105 c.c., mettendone a confronto gli esiti probatori con i coevi orientamenti di legittimità sull'autonomia delle prove e sull'onere imposto al datore dall'art. 5 della legge n. 604/1966.

ABSTRACT (ENGLISH)

Investigative Controls in Dismissal and the Agent Provocateur Ban *– In judgment no. 29054/2026, the Labour Chamber of the Italian Supreme Court sets a strict boundary for investigative controls in disciplinary dismissal, distinguishing lawful verification of extra-work misconduct from unlawful intrusion. While confirming that employers may instruct private investigators even on mere suspicion of unlawful acts unrelated to contract performance, the Court subordinates the mandate to proportionality and the balancing required under Article 8 ECHR. Drawing an analogy with the criminal law notion of the agent provocateur, the ruling holds the investigative report inadmissible as evidence whenever the agency induces meetings by telephone, creating the occasion for the disciplinary offence instead of passively observing spontaneous conduct. The article analyses the reasoning against Articles 2 and 3 of Law no. 300/1970 and Article 2105 of the Civil Code, comparing its evidential consequences with concurrent Supreme Court case law on independent sources of proof and the employer's burden under Article 5 of Law no. 604/1966.*

01. INTRODUZIONE: LA PRONUNCIA CASSAZIONE, SEZ. LAVORO, N. 29054/2026

Con la pronuncia resa dalla Cassazione Civile, Sez. Lavoro, sentenza 13 novembre 2026, n. 29054[1], il giudice di legittimità traccia un argine rigoroso ai poteri istruttori dell'impresa nei confronti del dipendente assente per malattia. Quando il datore affida a terzi l'accertamento di condotte extralavorative, il confine tra verifica legittima di abusi e ingerenza vietata diviene decisivo. In materia di **controlli investigativi nel licenziamento**, la Corte ribadisce che l'attività di osservazione non può mai alterare la spontaneità del comportamento contestato.

§ 2 La questione investe l'equilibrio costituzionale tra la **libertà d'iniziativa economica** e le garanzie statutarie poste a presidio della **dignità e riservatezza del lavoratore**. Anche quando il sospetto di una frode giustifica il conferimento del mandato a un'agenzia privata per fatti estranei alla prestazione, le modalità operative restano assoggettate al vaglio di proporzionalità. Il principio di diritto chiarisce così il limite che separa l'indagine passiva dalla provocazione dell'illecito.

§ 3 Il commento esamina la soluzione accolta nella sentenza del novembre 2026 lungo tre direttrici: il richiamo analogico alla figura penale dell'**agente infiltrato**, il confronto con i precedenti coevi della Sezione Lavoro e le conseguenze dell'**inutilizzabilità probatoria** sull'esito del giudizio.

02. I CONTROLLI INVESTIGATIVI NEL LICENZIAMENTO: VICENDA E MOTIVI DI RICORSO

§ 4 La controversia definita dalla Cassazione, Sez. Lavoro, n. 29054/2026[1] origina dal **licenziamento per giusta causa** intimato il 20 dicembre 2021 da un Consorzio di bonifica a un proprio dipendente sulla base di quattro addebiti disciplinari. La prima contestazione concerneva lo svolgimento di un'attività lavorativa durante l'assenza per malattia. Le ulteriori tre contestazioni riguardavano invece offese rivolte all'amministratore unico dell'ente e dichiarazioni di insubordinazione sull'orario di lavoro rese nei colloqui con il titolare dell'agenzia investigativa incaricata dal datore.

§ 5 Confermando la decisione di primo grado, la Corte d'Appello di Potenza, con pronuncia depositata il 5 giugno 2025, dichiarava illegittimo il recesso ritenendo inutilizzabile l'intera relazione investigativa. Sui colloqui offensivi, il giudice territoriale rilevava che le risultanze erano frutto di rielaborazione ed esorbitavano dall'incarico originario volto a verificare la pretestuosità delle assenze, incidendo capziosamente sulla **riservatezza del dipendente**. Sulla prima contestazione, la Corte distrettuale accertava che l'agenzia non si era limitata al **monitoraggio di condotte spontanee**, avendo sollecitato incontri presso le aziende agricole del lavoratore per l'acquisto di vino di sua produzione.

§ 6 Il Consorzio proponeva ricorso per cassazione su due motivi, poi rimesso dalla camera di consiglio del 4 marzo 2026 alla pubblica udienza del 1° ottobre 2026 mediante **ordinanza interlocutoria**. Con il primo mezzo, l'ente denunciava la violazione degli artt. 2697 c.c., 3, 4 e 5 della legge n. 300/1970, 115 e 116 c.p.c., nonché degli artt. 13 e 14 Cost., sostenendo che il lavoratore avesse aderito di propria iniziativa agli incontri per proprio interesse imprenditoriale. Secondo il ricorrente, difettava quindi qualsiasi **condotta manipolativa o induttiva** idonea a creare artificiosamente l'illecito.

§ 7 Con il secondo motivo, il Consorzio censurava la violazione degli artt. 1175, 1375, 2104 e 2105 c.c., dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e degli artt. 115 e 116 c.p.c. Ad avviso della difesa datoriale, le espressioni ingiuriose verso l'amministratore unico erano state pronunciate spontaneamente presso

strutture aperte al pubblico tra soggetti operanti sul piano imprenditoriale, integrando così legittimi **controlli difensivi sull'obbligo di fedeltà** estranei al mero inadempimento contrattuale.

03. QUADRO NORMATIVO, ART. 8 CEDU E DIVIETO DELL'AGENTE PROVOCATORE

3.1 — Esegesi degli artt. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 2105 c.c.

§ 8 Il sistema legale dei controlli muove dalla netta separazione tracciata dagli artt. 2 e 3 della legge n. 300/1970 tra vigilanza sull'esecuzione lavorativa e difesa dei beni dell'impresa. L'art. 2 consente di impiegare guardie particolari giurate *«soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale»*, vietando loro di contestare *«azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale»* e precludendo l'accesso nei locali lavorativi salvo motivate esigenze difensive. La lettera normativa impedisce dunque che il presidio patrimoniale si converta in **sorveglianza occulta sull'adempimento**.

§ 9 In via speculare, l'art. 3 della legge n. 300/1970 prescrive che *«I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza»* siano comunicati preventivamente ai lavoratori interessati, fissando un **obbligo di trasparenza preventiva**. Richiamando tale assetto, la sentenza n. 29054/2026[1] ribadisce che il datore può avvalersi di agenzie investigative private solo per verificare **illeciti estranei alla prestazione lavorativa**. Restano pertanto ammessi gli accertamenti volti a svelare condotte penalmente rilevanti o **attività fraudolente dannose per l'azienda**, mentre resta vietato il controllo tecnico sulle modalità esecutive dell'opera.

§ 10 Sotto il profilo sostanziale, il Consorzio aveva invocato l'art. 2105 c.c. per qualificare come grave infedeltà le condotte e le frasi raccolte dall'investigatore. La disposizione codicistica vieta al dipendente di *«trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza»* con l'imprenditore e di utilizzare notizie riservate *«in modo da poter recare ad essa pregiudizio»*. Lo svolgimento di attività presso le proprie aziende agricole per la vendita di vino non integrava concorrenza sleale rispetto a un consorzio di bonifica, potendo rilevare semmai quale **violazione di correttezza e buona fede** ex artt. 1175 e 1375 c.c. se acquisita con mezzi leciti.

§ 11 Il discrimine normativo sposta così l'indagine dalla legittimazione astratta del mandato alle concrete modalità dell'accertamento. Nei controlli investigativi nel licenziamento disposti durante la malattia, il rispetto delle garanzie statutarie diviene condizione di **validità della prova raccolta**.

PERIMETRO STATUTARIO DEI CONTROLLI DATORIALI
Gli artt. 2 e 3 della legge n. 300/1970 riservano al datore e al personale comunicato la vigilanza sull'adempimento, ammettendo l'agenzia esterna soltanto per accertare condotte fraudolente o penalmente rilevanti estranee alla prestazione.

3.2 — Controlli difensivi, proporzionalità e analogia con l'infiltrato penale

§ 12 Nel rigettare congiuntamente i motivi, la Sezione Lavoro fissa una regola chiara sui presupposti e sui limiti modali dell'indagine privata. Il ricorso all'agenzia investigativa si giustifica anche in presenza del solo sospetto o della mera ipotesi che un illecito sia in atto. Tuttavia, le modalità esecutive devono sempre rispettare il **principio di proporzionalità** per non risultare eccessivamente invasive nella vita privata del prestatore. L'osservanza della disciplina sulla riservatezza e dell'**art. 8 CEDU** impone un bilanciamento concreto tra protezione dei beni aziendali e tutela della dignità personale.

§ 13 Il nodo sistematico più rilevante risiede nell'analogia tracciata con la giurisprudenza penale sull'**agente infiltrato**, richiamata pur con i dovuti distinguo tra gli ordinamenti. Nel processo penale è inutilizzabile la prova raccolta quando l'infiltrato abbia determinato l'indagato al reato anziché svelare una risoluzione già esistente. Sul piano lavoristico, l'investigatore deve limitarsi a osservare azioni spontanee senza provocare l'infrazione. Nella specie, il titolare dell'agenzia aveva telefonato al lavoratore sollecitando incontri presso l'azienda agricola per acquistare vino, creando così **artificiosamente l'occasione dell'illecito** poiché non era certo che il dipendente avrebbe tenuto quella condotta in assenza delle telefonate.

> ***Il controllo difensivo degrada a intrusione illecita quando l'investigatore abbandona l'osservazione passiva per sollecitare attivamente la condotta contestata, creando l'occasione dell'addebito in violazione del principio di proporzionalità e dell'art. 8 CEDU.***

§ 14 Respingendo l'argomento datoriale fondato sull'adesione volontaria agli incontri, la Corte ribadisce i limiti del sindacato di legittimità. La valutazione sulla riferibilità del controllo alla prestazione e sul grado di **intrusione nella sfera privata** costituisce apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito. Avendo la Corte distrettuale accertato l'eccessiva estensione della sorveglianza, la conseguente **inutilizzabilità della relazione investigativa** resiste a ogni censura e conferma l'annullamento del recesso.

3.3 — Quadro dei precedenti e confronto con gli orientamenti di legittimità

§ 15 Il principio affermato dalla pronuncia in commento si inserisce con coerenza nel solco dei recenti arresti che riconoscono legittimità ai **controlli esterni su condotte spontanee**. La stessa sentenza n. 29054/2026 richiama anzitutto Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 2 aprile 2025, n. 8710[2], che aveva avallato le indagini svolte in luoghi pubblici nei confronti di un addetto alla raccolta rifiuti sorpreso in lunghe soste presso bar e a falsificare i fogli presenze. La Corte ha accolto in quella sede una **nozione estesa di patrimonio aziendale**, comprensiva dell'immagine esterna e della **reputazione presso il pubblico** esposte a sanzioni contrattuali. In linea analoga, Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 21 novembre 2024, n. 30079[3] ha legittimato il **controllo difensivo in senso stretto** attivato *ex post* su denuncia specifica per uso personale del veicolo di servizio e falsa attestazione degli interventi, pur esigendo il bilanciamento ex art. 8 CEDU.

§ 16 Di speciale interesse risulta il confronto con la coeva Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 11 novembre 2026, n. 28893[4], deliberata il 1° ottobre 2026 dal medesimo Collegio della pronuncia in esame. In quel caso, l'agenzia aveva verificato dall'esterno se un addetto a mansioni esterne interrompesse il turno con il furgone aziendale per recarsi in palestra e timbrare l'uscita dall'interno della struttura. La Corte ha confermato il licenziamento, giudicando legittima l'indagine mirata in luogo pubblico su **fondato sospetto** basato su segnalazioni del responsabile di zona. La simmetria tra le due decisioni è netta: il controllo è lecito quando documenta una **frode spontanea in spazi pubblici**, mentre diviene inutilizzabile quando sollecita l'illecito nella sfera privata.

SENTENZA / AUTORITÀ	ORIENTAMENTO	PRINCIPIO IN SINTESI
Cassazione, Sez. Lavoro, sent. n. 29054/2026	Limite intrusivo	Inutilizzabile la relazione dell'investigatore che sollecita telefonicamente incontri al lavoratore in malattia, creando l'occasione dell'illecito in violazione della proporzionalità e dell'art. 8 CEDU.
Cassazione, Sez. Lavoro, ord. n. 28893/2026	Controllo legittimo	Lecito l'accertamento in luoghi pubblici su fondato sospetto per uso personale del mezzo aziendale e timbratura fraudolenta; autonomia delle ammissioni e delle testimonianze rispetto al report.
Cassazione, Sez. Lavoro, sent. n. 8710/2025	Controllo legittimo	Ammessa la verifica esterna in luoghi pubblici per soste prolungate al bar e falsificazione dei fogli presenze, a tutela del patrimonio materiale e reputazionale dell'azienda.
Cassazione, Sez. Lavoro, ord. n. 30079/2024	Controllo legittimo	I controlli difensivi in senso stretto mirati ed ex post su indizi concreti sono esclusi dall'art. 4 St. lav., fermo il bilanciamento concreto con la riservatezza ex art. 8 CEDU.

04. PROFILI CRITICI, ONERE DELLA PROVA E DIFESE IN GIUDIZIO

4.1 — Quando la prova investigativa è inutilizzabile e come incide sull'onere ex art. 5 l. n. 604/1966

§ 17 La prova investigativa diviene inutilizzabile quando l'agenzia supera l'osservazione esterna di condotte spontanee e sollecita l'illecito mediante contatti intrusivi. Venuta meno la relazione, l'**assenza di fonti autonome** impedisce al datore di soddisfare l'onere imposto dall'art. 5 della legge n. 604/1966 e determina l'illegittimità del licenziamento.

§ 18 La norma speciale stabilisce senza ambiguità che la prova della *«sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro»*. Come ribadito dall'ordinanza Cassazione, Sez. Lavoro, n. 28893/2026[4], il riparto distingue il **fatto costitutivo dell'addebito** dalle circostanze giustificative opposte dal dipendente. Soltanto dopo la dimostrazione datoriale della condotta contestata sorge in capo al lavoratore l'onere di provare l'eventuale fatto impeditivo.

§ 19 Il raffronto con l'ordinanza n. 28893/2026 chiarisce anche la diversa portata dell'inutilizzabilità rispetto alla sentenza Cassazione, Sez. Lavoro, n. 29054/2026[1]. Richiamando gli artt. 2-decies e 160-bis del d.lgs. n. 196/2003, la prima decisione esclude che l'irregolarità dell'incarico travolga il recesso quando sussistano **fonti di prova autonome**, quali le ammissioni rese dal dipendente e le deposizioni testimoniali. Nel caso Ditrani, viceversa, il vizio colpisce la **genesi stessa dell'infrazione**, impedendo di scindere l'episodio dalla sollecitazione dell'investigatore.

§ 20 Come già osservato da chi scrive sulle pagine di questa Rivista nel contributo sui controlli difensivi nel licenziamento e principio di non contestazione[D1], l'inutilizzabilità di un mezzo istruttorio non cancella automaticamente i fatti non contestati ai sensi dell'art. 115 c.p.c. Tuttavia, quando la condotta nasce da un impulso provocatorio, manca in radice un **comportamento spontaneo imputabile** al lavoratore. Anche il richiamo all'art. 115 c.p.c. formulato dal Consorzio ricorrente si rivela dunque infruttuoso, poiché riconoscere un incontro sollecitato da terzi non equivale ad ammettere una frode.

§ 21 Sul piano processuale, la **nullità genetica dell'accertamento** preclude ogni recupero mediante la testimonianza dell'investigatore. L'imprenditore resta così privo di supporto istruttorio e soccombe ri-

spetto all'onere legale della giusta causa.

4.2 — Distinguishing tra sollecitazione artificiosa ed esorbitanza dal mandato: vaglio critico

§ 22 L'impianto motivazionale della sentenza n. 29054/2026 lascia tuttavia aperto un nodo interpretativo rispetto al secondo motivo di impugnazione. Pur trattando congiuntamente entrambe le censure, la Cassazione non esamina in modo autonomo la dedotta violazione dell'art. 7 della legge n. 300/1970, che vieta sanzioni disciplinari *«senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa»*. A nostro giudizio, la scelta di assorbire ogni profilo nel vizio di proporzionalità offre una tutela netta della vita privata, ma evita di chiarire se l'**esorbitanza dal mandato investigativo** comporti un'autonoma inutilizzabilità delle dichiarazioni estranee all'oggetto dell'incarico.

§ 23 Per gli interpreti diviene quindi essenziale tracciare un *distinguishing* rigoroso tra le fattispecie contigue della casistica lavoristica. Il limite dell'agente provocatore non trova applicazione quando l'agenzia osserva dall'esterno condotte autonome in **spazi aperti al pubblico**, come nelle vicende decise dalla sentenza n. 8710/2025[2] e dall'ordinanza n. 28893/2026, né opera nei controlli mirati *ex post* attivati su indizi concreti senza contatti interpersonali, secondo lo schema dell'ordinanza n. 30079/2024[3]. Il divieto scatta invece ogni volta che l'investigatore assuma un **ruolo interattivo e sollecitatorio**, stimolando incontri o dialoghi privati dai quali scaturiscono gli addebiti contestati.

§ 24 Le ricadute difensive per il contenzioso giuslavoristico sono immediate su entrambi i versanti. Chi predispone controlli investigativi nel licenziamento deve formalizzare un **mandato scritto circostanziato**, conservare la prova degli indizi anteriori di sospetto e vietare espressamente all'agenzia qualsiasi contatto telefonico o negoziale con il dipendente. Di converso, il difensore del lavoratore impugnante dovrà ricostruire la **cronologia degli incontri investigativi**, eccependo sia il difetto di proporzionalità ex art. 8 CEDU sia l'assenza di **prove autonome dell'addebito**.

05. CONCLUSIONI

§ 25 La sentenza Cassazione, Sez. Lavoro, n. 29054/2026[1] traccia un argine netto nella disciplina dei controlli investigativi nel licenziamento, impedendo che la legittimazione dell'indagine su sospetto si trasformi nella costruzione attiva della prova disciplinare. Il richiamo al limite penale dell'agente infiltrato riafferma la funzione esclusivamente ricognitiva della verifica affidata a terzi su condotte spontanee.

§ 26 Nel sistema integrato degli artt. 2 e 3 della legge n. 300/1970, dell'art. 5 della legge n. 604/1966 e degli artt. 4, 35 e 41 Cost. coordinati con l'art. 8 CEDU, la **difesa del patrimonio aziendale** rimane legittima fintanto che rispetti il **canone di proporzionalità**. Quando l'investigatore valica tale soglia provocando l'occasione dell'illecito, l'inutilizzabilità integrale della relazione salvaguarda la dignità della persona che lavora e l'equilibrio del processo.

REPERTORIO DELLE FONTI

Apparato delle Fonti e Autorità Citate

I. FONTI NORMATIVE

Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 2 – Tutela del patrimonio aziendale mediante guardie giurate e divieto di vigilanza sull'attività lavorativa

Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 3 – Comunicazione preventiva dei nominativi e delle mansioni del personale di vigilanza

Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 7 – Procedimento disciplinare e diritto di difesa del lavoratore

Codice civile, art. 2105 – Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro

Legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 5 – Onere della prova della giusta causa o del giustificato motivo a carico del datore

II. GIURISPRUDENZA CITATA

[1] **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 13 novembre 2026, n. 29054** ESITO: rigetta il ricorso e compensa integralmente le spese di lite. PUNTO: §§ 3-10. I controlli investigativi su illeciti estranei al mero adempimento devono rispettare proporzionalità e art. 8 CEDU; è inutilizzabile la relazione se l'agenzia sollecita telefonicamente incontri creando artificiosamente l'occasione dell'illecito.

[2] **Cassazione, Sez. Lavoro, sentenza 2 aprile 2025, n. 8710** ESITO: rigetta il ricorso con condanna alle spese. PUNTO: §§ 4-9. Sono legittimi i controlli investigativi svolti in luoghi pubblici su sospetto di illeciti estranei alla prestazione lavorativa, a tutela del patrimonio materiale e della reputazione esterna aziendale.

[3] **Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 21 novembre 2024, n. 30079** ESITO: rigetta il ricorso con condanna alle spese. PUNTO: §§ 2.1.1-2.1.2. I controlli difensivi in senso stretto mirati ed ex post su indizi concreti esulano dall'art. 4 della legge n. 300/1970, fermo il bilanciamento concreto con la riservatezza ex art. 8 CEDU.

[4] **Cassazione, Sez. Lavoro, ordinanza 11 novembre 2026, n. 28893** ESITO: rigetta il ricorso con condanna alle spese. PUNTO: §§ 1.1-1.3 e 2.1-2.2. È legittimo il controllo in luoghi pubblici su fondato sospetto per uso personale del mezzo aziendale e timbratura fraudolenta; l'eventuale irregolarità del trattamento dati non travolge le fonti di prova autonome.

III. DOTTRINA RICHIAMATA

[D1] Maria Di Giorgio, Controlli difensivi nel licenziamento e principio di non contestazione . Analisi del rapporto tra declaratoria di inutilizzabilità delle prove raccolte tramite controlli difensivi e mancata contestazione analitica dei fatti storici ex art. 115 c.p.c.

Maria Di Giorgio Avvocata del Foro di Roma

MG

Si occupa di diritto del lavoro e della previdenza sociale, nonché di diritto civile e delle successioni. Per Metodo Giuridico analizza la giurisprudenza di legittimità in materia lavoristica, previdenziale, successoria e civilistica.