Frodi Occupazionali e TechLaw

Raccolta Giurisprudenziale
Aggiornata a Dicembre 2021

Indice

Simulata Malattia o Infortunio 3
Abuso Permessi L. 104/92 6
Violazione del Rapporto Fiduciario..... 9
Uso di sistemi di audio e videoregistrazione, anche occulti..... 11
Monitoraggi informatici, GDPR e perizie forensi..... 13
Altre sentenze..... 16

Simulata Malattia o Infortunio

Valutazione "ex ante" nello svolgimento di altra attività lavorativa in malattia

Corte di Cassazione, sentenza n. 7641/2019 del 19 marzo 2019

lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura la violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sè, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cass. n. 26496/2018; conforme, fra le più recenti, Cass. n. 10416/2017)". Non occorre per la Suprema Corte dimostrare ex post un effettivo pregiudizio alla guarigione, ma è sufficiente il potenziale pregiudizio alla guarigione.

Licenziabile il lavoratore in malattia ripreso da un agente investigativo a svolgere lavori sul tetto

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 18507 del 21 settembre 2016

La Corte di Cassazione con sentenza nr.18507 del 21 settembre 2016, ha confermato il licenziamento del lavoratore che durante la malattia è stato ripreso da un agente investigativo sul tetto della propria abitazione a svolgere lavori faticosi e ritenuti incompatibili con la patologia ("gonalgia e lombalgia acuta") che aveva dato luogo alla sua prolungata assenza per malattia.

Il datore di lavoro può incaricare un'agenzia investigativa per accertare e smentire la patologia

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 17113 del 16 agosto 2016

I datori di lavoro possono contestare i certificati sanitari prodotti dai lavoratori anche basandosi su elementi di fatto dai quali emerge che la patologia è inesistente. Nel caso di specie, i giudici hanno esaminato il ricorso di un uomo, che nel 2012 è stato licenziato da un'azienda gelese in ragione di una "simulazione fraudolenta del suo stato di malattia" testimoniata dal compimento, da parte del lavoratore stesso, di numerose azioni e movimenti incompatibili con la dichiarata lombalgia. La Suprema Corte ha ribadito che il datore di lavoro può legittimamente verificare le condotte dei propri dipendenti ricorrendo ad agenzie investigative, estranee allo svolgimento dell'attività lavorativa, se c'è il sospetto che tali condotte possano influenzare in maniera negativa l'adempimento della prestazione dedotta in contratto.

La relazione investigativa dà prova dello svolgimento costante e non episodico di altra attività lavorativa

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 586 del 15 gennaio 2016

Dalla relazione investigativa prodotta in giudizio, e dalla relativa deposizione testimoniale, "era emersa la prova dello svolgimento costante e non episodico di attività lavorativa". La Suprema Corte aggiunge infine che, in ogni caso, **è onere del lavoratore dimostrare la compatibilità dell'attività lavorativa svolta in**

favore di terzi, nel caso di specie presso l'esercizio commerciale della moglie, con l'infermità determinante l'assenza dal lavoro e col recupero delle normali energie psicofisiche.

Ammissibili testimonianza e relazione dell'investigatore

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 8709 del 3 maggio 2016

La sentenza n. 8709 del 3 maggio 2016 riguarda un caso di licenziamento per giusta causa comminato dal datore di lavoro, ad un dipendente che svolgeva una condotta di natura frodatoria in costanza di malattia grazie alle prove raccolte da un'agenzia investigativa. Nel caso di specie la Corte di Cassazione ribadisce che nel nostro ordinamento è ammissibile la testimonianza e la relazione dell'agente investigativo che verta non sulla malattia, ma sull'attività svolta (alla luce del sole) dal lavoratore in malattia.

Legittimo il licenziamento di un dipendente assente per infortunio che svolge altra attività lavorativa

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20090 del 7 ottobre 2015

Legittimo il licenziamento del dipendente che svolge altra attività lavorativa nel periodo di assenza dal lavoro per dichiarato infortunio.

Nel caso di specie, le attività svolte dalla società investigativa incaricata dal datore di lavoro hanno permesso di accertare che il dipendente in costanza di infortunio prestava la propria collaborazione presso la caffetteria gestita dalla figlia, compiendo azioni e movimenti incompatibili con lo stato di salute dichiarato. I giudici di legittimità hanno ritenuto tali comportamenti lesivi del vincolo fiduciario insito nel rapporto di lavoro subordinato confermando il consolidato orientamento secondo cui il lavoratore assente per malattia e/o infortunio viola l'obbligo di fedeltà, correttezza e buona fede nei confronti del datore di lavoro nel momento in cui l'attività extra-lavorativa svolta risulta incompatibile con lo stato di infermità dichiarato tanto da essere indice di simulazione o tale da peggiorare o rallentare il processo di guarigione.

Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che sfrutta la malattia per assentarsi dall'azienda: è possibile avvalersi degli investigatori privati per verificare l'attendibilità del certificato medico.

Corte di Cassazione con sentenza n. 25162 del 26 novembre 2014

Legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore in malattia per dichiarata lombosciatalgia acuta, il quale aveva compiuto azioni incompatibili con la denunciata infermità. Secondo la Suprema Corte il datore di lavoro è legittimato ad ingaggiare investigatori privati allo scopo di far pedinare il dipendente che sfrutta la malattia per assentarsi.

La condotta del lavoratore, rimasto assente per lungo periodo per dichiarata lombosciatalgia, rivelatasi insussistente o, comunque, non di rilevanza tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa, ha evidenziato una mala fede e slealtà nei confronti del datore di lavoro tale da incidere sul rapporto fiduciario e legittimare l'adozione di un provvedimento di licenziamento per giusta causa.

Il dipendente che è assente per malattia ma nello stesso tempo lavora presso un concorrente del suo datore di lavoro può essere licenziato.

Corte di Cassazione, sentenza 15365 del 4 luglio 2014 (sezione Lavoro)

Il caso esaminato dalla Corte è quello del macellaio di un supermercato che, assente per malattia dal suo posto di lavoro, svolge le stesse mansioni in un'altra impresa. La Corte non solo ha accertato la violazione dell'articolo 151 del CCNL, constatando che il dipendente avesse lavorato in un esercizio concorrente, ma ha sottolineato la gravità della violazione, considerando la condotta sleale del dipendente che ha addotto una malattia presumibilmente insussistente (visto il contemporaneo lavoro presso altri), legittimando il licenziamento del lavoratore. La sentenza è particolarmente interessante perché integra in parte anche la precedente giurisprudenza di legittimità (ex plurimis, Cassazione 16375/2012) secondo cui il «doppio lavoro» costituisce giusta causa di licenziamento solo quando la nuova attività faccia presumere l'inesistenza di un'infermità che giustifichi l'assenza o questa sia tale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'infermità denunciata e alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, da pregiudicare o ritardare la guarigione del lavoratore.

Legittimità del licenziamento del dipendente che in malattia svolge altra attività lavorativa

Sentenza Corte di Cassazione, 8669/1996

Il Tribunale di Milano, in riforma della sentenza di primo grado, dichiarava la legittimità del licenziamento intimato dalla spa Sital a Mammoliti Renato. motivato dallo svolgimento di attività lavorativa presso terzi, in costanza di malattia. In particolare il Tribunale, premessa la legittimità del controllo effettuato dal datore di lavoro in quanto non riconducibile a quello sulla effettività della malattia e quindi non soggetto alle garanzia ex art. 5 Statuto dei lavoratori rilevava, nel merito, che dalla deposizione del teste Bonarini era stato accertato che, contrariamente a quanto affermato dal ricorrente, questi aveva svolto per altra impresa di pulizia varie attività sostanzialmente coincidenti con le prestazioni dovute al datore di lavoro; traendone la conseguenza che tale accertamento, in sé era sufficiente per affermare il carattere usurante del lavoro svolto e non dovuto al terzo, quindi pregiudizievole alla guarigione del ricorrente.

La simulazione di malattia, inosservanza del divieto di concorrenza, comportamenti che pregiudichino la guarigione costituiscono motivo per il giustificato licenziamento

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 5407/1990

Benché non esista un divieto assoluto, per il lavoratore subordinato assente per malattia, di prestare nel frattempo attività lavorativa (anche) in favore di un terzo, tuttavia tale comportamento può assurgere a giustificato motivo di licenziamento, ove se ne possa motivatamente desumere la simulazione della malattia o l'inosservanza del divieto di concorrenza o l'attitudine a pregiudicare o, quanto meno, ritardare la guarigione e, conseguentemente. la ripresa della prestazione lavorativa. con violazione di una obbligazione preparatoria e strumentale rispetto alla corretta esecuzione del contratto.

Abuso Permessi L. 104/92

Legittimo il licenziamento

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 18411/2019 del 9 luglio 2019

Affermato ed esteso il principio di solidarietà, sancito dall'art. 2 della Costituzione per cui lo strumento di assistenza familiare non possa essere usato per altri motivi. Il licenziamento per giusta causa è la conseguenza per il dipendente che ne abusi per fini propri, quali ad esempio il riposo personale, venendo ad essere **compromesso il vincolo fiduciario** tra datore di lavoro e dipendente .

Tale «disvalore sociale ed etico della condotta [comportante] la compromissione irrimediabile del vincolo fiduciario» si era concretizzato nell'assistenza alla persona bisognosa per solo 2 dei 4 giorni di permessi, elemento **verificato tramite** attività e testimonianza **dell'investigatore privato**.

Legittimo il licenziamento per il lavoratore che utilizza i permessi ex L. 104/92 in modo abusivo

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza numero 18293/2018 del 17/04/2018

La Corte di Cassazione ha chiarito che l'utilizzo dei permessi ex L. 104 per andare in vacanze costituisce fruizione abusiva degli stessi e costituisce giusta causa di licenziamento. Per la Cassazione, il lavoratore che richiede i permessi per assistere un familiare disabile, **non può usufruirne per proprie esigenze di vacanza**.

I giudici rammentano che la *ratio* secondo cui è lecito usufruire dei permessi, senza intaccare ferie e retribuzione, si ispira al principio di garanzia e maggiore assistenza verso un familiare disabile. Oltre a ciò, anche al fine di permettere al richiedente di **ritagliare** tempo e spazio per esaudire proprie esigenze personali. Ciò non ammette la possibilità di chiedere i permessi ex l. 104 per portare la propria famiglia in vacanza l'asciando a casa l'assistito.

Nella fattispecie, la Cassazione ha confermato in via definitiva il licenziamento della lavoratrice, ravvisando gli estremi della giusta causa nel fatto che la lavoratrice, alle pressanti domani della datrice di lavoro, avesse fornito risposte non esaustive, anzi evasive, circa il modo in cui avesse fruito dei permessi. La lavoratrice che beneficiava dei permessi ex L. 104 per accudire la madre, si era, invece, allontanata dall'abitazione presso cui avrebbe dovuto prestare assistenza per recarsi presso una nota località turistica con la famiglia.

Il lavoratore non è tenuto a stare tutta la giornata con il familiare invalido o portatore di handicap, potendosi dedicare anche ad attività personali, e ricreative. L'assistenza deve comunque esserci.

Sentenza Corte di Cassazione 54712 del 1 dicembre 2016

L'agevolazione derivante dalla norma consiste nel fatto che il beneficiario ha a disposizione l'intera giornata per programmare al meglio l'assistenza in modo tale da potersi ritagliare uno spazio per compiere quelle attività che non sono possibili (o comunque difficili) quando l'assistenza è limitata in ore prestabilite e cioè dopo l'orario di lavoro.

In altri termini, i permessi servono anche a poter svolgere un minimo di vita sociale, e praticare quelle attività che non sono possibili quando l'intera giornata è dedicata al lavoro. L'assistenza è comunque inteso

e ovvio debba esserci.
In conclusione, precisa la Cassazione, "colui che usufruisce dei permessi retribuiti ex art. 33/3 L. 104/92, pur non essendo obbligato a prestare assistenza alla persona handicappata nelle ore in cui avrebbe dovuto svolgere attività lavorativa, non può, tuttavia, utilizzare quei giorni come se fossero giorni feriali senza, quindi, prestare alcuna assistenza alla persona handicappata. Di conseguenza, risponde del delitto di truffa il lavoratore che, avendo chiesto ed ottenuto di poter usufruire dei giorni di permesso retribuiti, li utilizzi per recarsi all'estero in viaggio di piacere, non prestando, quindi, alcuna assistenza".
APPLICAZIONE DELL'ART. 131-BIS Codice Penale. La condotta non può essere ritenuta di particolare tenuità sia perché è gravata sulla collettività, sia perché, come ha stigmatizzato la Corte territoriale, "dimostra la strumentalizzazione della malattia della madre per allungare una programmata vacanza per la quale non le restavano più giornate di ferie (….) tale comportamento è espressione di un illegittimo malcostume, conseguenza di una mal riposta fiducia nella lealtà del dipendente che dimostra che l'omissione dell'effettuazione di controlli può essere facilmente utilizzata dal dipendente che se ne voglia approfittare per proprio tornaconto personale (…)".

Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che abusa dei permessi ex L. 104/92

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 9749 del 12 maggio 2016

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione ha affermato che il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'agenzia investigativa, finalizzato all'accertamento dell'utilizzo improprio, da parte di un dipendente, dei permessi ex art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, sicché esso non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 (tutela del patrimonio aziendale) e 3 (vigilanza dell'attività lavorativa) dello Statuto dei lavoratori. Infatti, la Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento del lavoratore che, nelle ore in cui aveva fruito di permessi ex legge n. 104 del 1992, concessi per l'assistenza alla suocera disabile, si era invece più volte recato ad effettuare lavori in alcuni terreni di proprietà.

Legittimo il licenziamento per giusta causa del lavoratore che abusa dei permessi ex L. 104/92

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 9217 del 6 maggio 2016

Nel caso in esame, il datore di lavoro aveva svolto accertamenti per mezzo di un'agenzia investigativa rilevando che, seppure avesse richiesto alcuni permessi ex Legge 104, il lavoratore si recava presso l'abitazione dell'assistita (cognata non convivente) affetta da grave disabilità per un numero di ore inferiore a quello previsto. Il ricorso all'investigatore privato non costituisce violazione delle norme contenute nello Statuto dei Lavoratori poiché: "Le disposizioni dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulle in fermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e sulla facoltà dello stesso datore di lavoro di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, non precludono al datore medesimo di procedere, al di fuori delle ver ifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato

d'incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza".

Non è precluso al datore di lavoro di ricorrere ad agenzie investigative in ragione del sospetto o della mera ipotesi che il lavoratore stia non correttamente fruendo di permessi ex L. 104/92 o di congedo straordinario.

Corte di Appello di Milano, sentenza n. 1784/2011 del 26 marzo 2014

I controlli investigativi erano stati autorizzati dal datore di lavoro, azienda leader nel settore farmaceutico, nei confronti di un dipendente assunto in qualità di informatore del farmaco, che aveva ottenuto dall'Inps la possibilità di usufruire sia di permessi ex art. 33 L. 104/92, sia di congedo straordinario, per assistere l'anziana madre. Il dipendente, a seguito di richiesta da parte dell'azienda di disponibilità per un determinato periodo, la negava adducendo il peggioramento delle condizioni di salute della madre; seguivano dieci giornate di osservazione da parte di agenzia investigativa autorizzata dall'azienda, coincidenti con la fruizione di permessi da parte del lavoratore, nel corso delle quali veniva dimostrato non solo che il soggetto non assisteva la madre per dedicarsi ad attività di altra natura, non assistenziale, ma anche che l'anziana donna dimostrava autonomia ed autosufficienza nella gestione delle attività della vita quotidiana.

Motiva la Corte richiamando l'art. 2 dello statuto dei lavoratori, precisando che la norma in questione non preclude al datore di lavoro il ricorso ad agenzie investigative, "purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori- **restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione**".

E' legittimo il licenziamento del lavoratore che utilizza i permessi ex legge 104/92 in modo illecito

Corte di Cassazione, sentenza n. 4984 del 04 marzo 2014

Non è precluso il potere dell'imprenditore di ricorrere ai servizi di un'agenzia investigativa. Peraltro, per giustificare il ricorso a tale controllo occulto "difensivo", la Corte sottolinea come **sia sufficiente che vi sia il ragionevole sospetto che il lavoratore tenga comportamenti illeciti** e che non vi sia la finalità di ampliare l'oggetto della contestazione disciplinare.

Tutto ciò sul presupposto che, come nello specifico caso in esame, il controllo dell'agenzia investigativa debba limitarsi "agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione", quali appunto l'accertamento "dell' utilizzo improprio dei permessi ex art. 33 L. 104/92 (suscettibile di rilevanza anche penale)", che, nello specifico, "non ha riguardato l'adempimento della prestazione lavorativa, essendo stato effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa. Osserva inoltre la Corte che non poteva peraltro negarsi la natura illecita dell'abuso del diritto di cui all'art. 33 I. 104/92 citata, tanto ai danni dell'INPS che erogava l'indennità relativa ai giorni di permesso, sia ai danni del datore di lavoro a cui carico restavano per tali giornate l'accantonamento per il t.f.r. ed i disagi per fare fronte all'assenza.

Violazione del Rapporto Fiduciario

Licenziamento per giusta causa del lavoratore che si allontana senza giustificazione durante l'orario di lavoro: il controllo investigativo con l'ausilio del sistema satellitare GPS

Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 20440 del 12 ottobre 2015

E' lecito il licenziamento per giusta causa comminato ad un lavoratore grazie alle prove raccolte mediante attività investigativa, con l'ausilio del sistema satellitare GPS. Nello specifico, il dipendente si era allontanato in più occasioni dalla sede durante l'orario di lavoro, con il veicolo aziendale assegnato, "per trattenersi in bar o locali di tavola calda o comunque fuori della zona di attività dell'impresa, per conversare, ridere o scherzare con i colleghi". La Suprema Corte ribadisce la pacifica ammissibilità dei controlli investigativi, anche con l'ausilio di supporti tecnologici, per documentare eventuali comportamenti lesivi del "nesso fiduciario" che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato e tali da determinarne la risoluzione per giusta causa.

E' legittimo il licenziamento del dipendente di una casa di cura per anziani condannato per spaccio di sostanze stupefacenti, seppure al di fuori della struttura, per la rottura del vincolo di fiducia da parte del datore

Corte di Cassazione, sentenza n. 20158 del 03.09.2013

E' legittimo il licenziamento del dipendente di una casa di cura per anziani condannato per spaccio di sostanze stupefacenti, seppure al di fuori della struttura, per la rottura del vincolo di fiducia da parte del datore. La Suprema Corte precisa che "l'elencazione delle condotte legittimanti l'irrogazione della sanzione del licenziamento per giusta causa (ultimo capoverso dell'art. 41 Ccnl) ha valore puramente indicativo e certamente non tassativo laddove il fondamento del recesso possa essere individuato nella nozione legale di giusta causa e cioè in un comportamento di gravità tale da comportare la lesione del vincolo fiduciario tra le parti (...) Il sapere che un dipendente addetto a mansioni che si svolgono in un ambiente così particolare e delicato (riguardino o meno l'assistenza diretta agli anziani) è stato condannato per spaccio di cocaina non può che rompere il vincolo fiduciario tra le parti, apparendo connotato da un particolare disvalore ambientale … ed espone la stessa Casa di cura ad eventuali danni e ripercussioni potenzialmente molto negative, ove la circostanza venisse a conoscenza dei parenti di persone non in condizioni di autosufficienza".

E' legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore che viene sorpreso dai colleghi ispettori mentre dorme in servizio

Corte di Cassazione, sentenza n. 18268 del 30 luglio 2013

E' legittimo il licenziamento disciplinare del lavoratore che viene sorpreso dai colleghi ispettori mentre dorme in servizio: il datore ha potere disciplinare e può usare i dipendenti per l'espletamento dei compiti di vigilanza sull'attività lavorativa. Perde dunque il posto la guardia giurata beccata dal servizio audit interno mentre schiaccia un pisolino durante il turno notturno di piantonamento fisso. Lo ha sancito la Corte di Cassazione che, con la sentenza n. 18268 del 30 luglio 2013, ha respinto il ricorso di un vigilante contro la decisione della Corte d'appello di Catanzaro che ha confermato la legittimità del recesso. Insomma, il

datore di lavoro è legittimato all'irrogazione delle sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni delle modalità di espletamento della prestazione fissate dai regolamenti interni, dai contratti collettivi e da quelli individuali. Pertanto, venuto meno il rapporto fiduciario tra il datore e il lavoratore, la sanzione espulsiva è giustificata e al ricorrente non resta che pagare le spese processuali.

Conferma dell'utilizzo legittimo dell'investigatore, controllo di un Informatore Scientifico

Sentenza Tribunale di Roma, 11477/2011

A seguito di discordanze rilevate nei chilometri percorsi e nei rimborsi spese presentati, l'azienda datrice di lavoro aveva chiesto l'ausilio di un'agenzia investigativa per controllare spostamenti ed attività di un proprio dipendente, assunto in qualità di informatore scientifico. Come più volte affermato (fra tutte: sentenza Cassazione n. 10313/1998 e n. 6390/1999) si conferma legittimo lo strumento investigativo teso a verificare mancanze specifiche del dipendente. E' stata altresì riconosciuta la violazione del dovere di buona fede e correttezza (ex artt. 1175 e 1375 c.c.), giudicato pretestuoso il reiterato rinvio dell'audizione da parte del lavoratore, nonché fraudolenta la sua condotta (art 640 c.p.) .

Attività in concorrenza durante l'orario di lavoro

Sentenza Corte di Cassazione, 14383/2000

Sullo svolgimento di attività "in concorrenza" durante l'orario di lavoro: "Gli artt. 2 e 3 Statuto dei Lavoratori non possono trovare applicazione nelle ipotesi di realizzazione, da parte dei lavoratori, di comportamenti illeciti esulanti dalla normale attività lavorativa, pur se commessi nel corso di essa. L'attività lavorativa prestata a favore di un altro soggetto, concorrente del datore di lavoro, costituisce una violazione dell'obbligo di fedeltà, che non è rilevante sotto il profilo penale se è compiuta fuori dal normale orario di lavoro mentre integra gli estremi del delitto di truffa se è esercitata da parte di un soggetto che lucra la retribuzione fingendo di svolgere il lavoro che gli è stato affidato" (Cassazione sez. Lavoro n. 14383 del 3.11.2000).

Uso di sistemi di audio e videoregistrazione, anche occulti

Legittimo l'uso di telecamere occulte anche in difetto di accordo con il sindacato

Sentenza n. 3255 del 27 gennaio 2021, Corte di Cassazione

Deve escludersi la configurabilità del reato concernente la violazione della disciplina di cui all'art. 4 legge 20 maggio 1970, n. 300, quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate, o di autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre, però, che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti, o debba restare necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi.

Il dipendente può registrare, anche occultamente, i suoi colloqui con Colleghi

Sentenza n. 12534 del 10 maggio 2019, Corte di Cassazione

L'utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente e i colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e pertanto di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio; ne consegue che è legittima, ed inidonea ad integrare un illecito disciplinare, la condotta del lavoratore che abbia effettuato tali registrazioni per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda e per precostituirsi un mezzo di prova, rispondendo la stessa, se pertinente alla tesi difensiva e non eccedente le sue finalità, alle necessità conseguenti al legittimo esercizio di un diritto".

Legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente ripreso a rubare da telecamere occulte

Sentenza Corte di Cassazione 10636 del 2 maggio 2017

Si è pervenuti alla affermazione di una tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi "occulti", anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma comunque restando la necessaria esplicazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti.

Legittimi i controlli, anche a mezzo di telecamere occulte, diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e immagine aziendale

Sentenza Corte di Cassazione 3122 del 17 febbraio 2015

Si conferma che le garanzie poste in materia di divieto di controlli a distanza "trovano applicazione ai controlli difensivi diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso, con la conseguenza che devono ritersi legittimi i controlli, anche a mezzo di telecamere occulte - diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e immagine aziendale".

Legittime le videoregistrazioni per perseguire illeciti

Corte di Cassazione, sentenza n. 30177 del 15 luglio 2013

Secondo i giudici di merito, dai gesti visibili nelle videoriprese si comprendeva come alcuni dipendenti effettuassero più registrazioni di presenza, facendo passare più volte la/e scheda/e badge nel lettore. Per tali fatti, considerandone la reiterazione in vari giorni, i giudici di merito ritenevano sussistere il reato di truffa aggravata ai sensi dell'articolo 61 nn. 9 ed 11 codice penale. "Si tratta di una disposizione limitata al divieto di controllo della attività lavorativa in quanto tale; ma tale stessa disposizione non impedisce i controlli destinati alla difesa dell'impresa rispetto a specifiche condotte Illecite del lavoratore o, comunque, a tutela del patrimonio aziendale. La corte perciò afferma la piena utilizzabilità ai fini della prova di reati delle videoregistrazioni.

Lecito l'uso di registrazioni video operate da terzi ai fini di dimostrazione di un illecito

Sentenza Corte di Cassazione 2117 del 28/01/2011

La Suprema Corte afferma **il divieto** previsto dall'art. 4 dello statuto dei lavoratori di installazione di impianti audiovisivi od altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, riferendosi **alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro**, **non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito** posto in essere da propri dipendenti, **di utilizzare le risultanze di registrazioni video operate fuori dall'azienda da un soggetto terzo**, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa, per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio e della documentazione in esso, con la conseguenza che tali risultanze sono legittimamente utilizzabili nel processo dal datore di lavoro.

Controlli difensivi del patrimonio aziendale tramite video riprese

Sentenza Corte di Cassazione, V Sez Penale 20722/2010

Gli artt. 4 e 38 dello Statuto dei Lavoratori stabiliscono l'accordo sindacale a fini della riservatezza dei lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma non vietano i c.d. controlli difensivi del patrimonio aziendale da azioni delittuose da chiunque provenienti. Perciò in tal caso non si riscontra inutilizzabilità ai sensi dell'art.191 c.p.p. di prove di reato acquisite mediante riprese filmate, anche se sia perciò imputato un lavoratore subordinato. (Cass. Sez. V pen. 1/6/2010 n. 35511)

Monitoraggi informatici, GDPR e perizie forensi

Utilizzabili le informazioni recuperate dal pc di un ex dipendente

Cassazione sentenza 33809 del 12 novembre 2021

La Cassazione tratta con questa sentenza il tema del bilanciamento tra il diritto di difesa e la tutela della riservatezza. Il datore di lavoro ha incaricato un perito informatico forense di periziare il PC aziendale di un dirigente che si era dimesso ed aveva riconsegnato tale PC formattato, ovvero privo di dati. La relazione del perito informatico ha fatto emergere una serie di reiterate condotte infedeli e potenzialmente illecite.
La società agiva quindi in giudizio e con tale sentenza la Corte di Cassazione ha affermato che i dati contenuti nel pc aziendale sono, a tutti gli effetti, patrimonio aziendale. Ciò significa che la loro sottrazione implica una condotta disciplinarmente rilevante con commissione di illeciti civili e penali tali da condurre, legittimamente, ad una richiesta di risarcimento dei danni, pur se per l' acquisizione dei dati il datore abbia posto in essere comportamenti non propriamente inquadrabili nella previsione dell'art. 4 della legge n. 300/1970. Secondo gli Ermellini si tratta di un legittimo controllo difensivo perché intervenuto dopo la cessazione del rapporto di lavoro e comunque dopo la commissione del fatto lesivo. Pertanto, non si applicherebbero le garanzie previste dall'Art. 4.

Modalità operative e dei limiti del sequestro probatorio di materiale informatico e telematico

Cassazione sentenza 34265 del 22 settembre 2020

Qualora il sequestro sia realizzato attraverso l'asportazione "fisica" delle memorie per impossibilità di ottenere un esito "live", occorre creare una copia integrale, c.d. copia forense, del contenuto del device, funzionale alla restituzione di quest'ultimo al proprietario del bene. Successivamente la copia forense così ottenuta deve essere sottoposta ad analisi per selezionare i contenuti informativi pertinenti al reato per cui si procede. All'esito di tale selezione, la copia forense, non a caso denominata dalla Suprema Corte «copia mezzo, dev'essere restituita agli aventi diritto, giacché essa non rileva, di per sé, quale cosa pertinente al reato, trattandosi di «un insieme di dati indistinti e magmatici».Il Pubblico Ministero può trattenere la copia integrale soltanto per il tempo strettamente necessario all'operazione di selezione, dovendo, di conseguenza, predisporre un'adeguata organizzazione per compiere tale attività nel più breve tempo possibile.

Controllo del dipendente su beni aziendali al fine di tutelare il patrimonio aziendale

Tribunale di Bari, sentenza 2636 del 10 giugno 2019

Sono ammessi come prove **gli screenshot delle conversazioni Facebook**, la quale rivelava alla concorrenza segreti aziendali. La segretaria aveva installato sul cellulare aziendale l'applicazione Facebook associata ad un profilo personale. La lavoratrice, in congedo per malattia, aveva restituito il cellulare sul quale continuavano a pervenire messaggi che il datore di lavoro ha raccolto, rilevando oltre alle numerose conversazioni private **anche conversazioni con la concorrenza** nelle quale la segretaria rivelava informazioni aziendali riservate.
Per il giudice di Bari, le circostanze esposte sono risultate sufficienti per ammettere la giusta causa di licenziamento, ricordando nella sentenza che il datore di lavoro **può controllare** i propri dipendenti **per evitare possibili condotte gravose** per l'azienda.

Controlli per motivi di sicurezza ed effetti sul rapporto di lavoro: la privacy non è violata

Corte di appello di Roma n. 1331 del 22 marzo 2019

Se durante i controlli dei computer per motivi di sicurezza, vengono rilevati accessi alla posta elettronica personale e a siti non attinenti alle attività lavorative, il datore di lavoro possa avviare una contestazione disciplinare e nullo è il ricorso al Garante della Privacy da parte del lavoratore

Facebook durante l'orario di lavoro, legittimo il licenziamento

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza numero 3133/2019 del 01/02/2019

La Corte di Cassazione ha confermato la sentenza emessa dalla Corte d'Appello di Brescia che riteneva legittimo il licenziamento disciplinare di una donna, segretaria in uno studio medico, che in orario di lavoro aveva (esageratamente) fatto accesso a internet. In particolare, in 18 mesi di lavoro, aveva effettuato **4.500 accessi a Facebook e con lunghe sessioni di navigazione** che non si giustificavano con le esigenze legate allo svolgimento delle proprie mansioni lavorative. E a nulla è servito il ricorso per "violazione della privacy" avanzato dalla licenziata. La Cassazione ha, di fatti, avvalorato la decisione della Corte d'appello, precisando che l'accesso a Facebook fosse **avvenuto tramite password personale** e concludendo che la sola dipendente poteva conoscere le credenziali di accesso, quindi, come titolare del profilo.

Indagine informatica su PC e controlli a distanza

Sentenza della Corte di Cassazione 13266/2018

L'indagine informatica sull'utilizzo del PC (strumento di lavoro), da cui si era riscontrato un utilizzo per finalità extra lavorative, **non si pone in violazione della normativa sui controlli a distanza** di cui all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/70).

In questo caso **la mancanza di direttive aziendali (policy) non rileva** poiché l'addebito disciplinare contestato al lavoratore attiene alla violazione dei suoi doveri fondamentali di diligenza nello svolgimento dei propri compiti. Il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale: e **tanto più se si tratti di controlli posti in essere ex post**, ovvero dopo l'attuazione del comportamento addebitato al dipendente, quando siano emersi elementi di fatto tali da raccomandare l'avvio di **un'indagine retrospettiva** (Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722), così da prescindere dalla pura e semplice sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa degli addetti, invece diretta ad accertare la perpetrazione cl), eventuali comportamenti illeciti.

Il valore probatorio dello screenshot

Sentenza Corte di Cassazione, Sez V Penale, 8736/2018

La Cassazione ha ritenuto valida come prova documentale la copia cartacea dello screenshot. I giudici della Cassazione hanno precisato che "i dati di carattere informatico contenuti in un computer rientrano tra le prove documentali e per l'estrazione di questi dati non occorre alcuna particolare garanzia; di conseguenza ogni documento acquisito liberamente ha valore di prova, anche se privo di certificazione, sarà poi il giudice a valutarne liberamente l'attendibilità."

Estrazione del testo della sentenza é disponibile al seguente link: Sentenza 8736/18

Indagini informatiche su email aziendali inviate da strumenti aziendali

Sentenza Corte di Cassazione, Sez Lavoro, 26682/2017

La Corte di Cassazione conferma il licenziamento di un dipendente grazie allo svolgimento di indagini informatiche su strumenti aziendali. Il dipendente aveva inviato undici email dal contenuto scurrile nei confronti dell'amministratore della società e di altri collaboratori. L'affissione pubblica del codice disciplinare in questo caso è ininfluente, le garanzie relative all'Art. 4 non si applicano ai c.d. controlli difensivi e il dipendente era stato preventivamente informato dei controlli.
Il testo integrale (10 pagine, pdf) é disponibile al seguente link: Sentenza 26682-2017

Controlli e informazione preventiva

Gran Camera della Corte Europea dei diritti dell'uomo, sentenza C. 61496/08, 5 settembre 2017

Le comunicazioni personali possono essere **soggette a limitazioni solo se il dipendente sia stato preventivamente informato della possibilità, modalità e ragioni di un controllo sulla corrispondenza aziendale**.

Licenziamento per utilizzo scorretto beni aziendali, causa di grave danno (cryptolocker)

Tribunale Roma, sez. lav., 24/03/2017

Conferma della legittimità del licenziamento di un dipendente identificato attraverso indagini informatiche di aver abusato degli strumenti informatici assegnati dal datore di lavoro, determinando un grave danno all'azienda (cryptolocker). In questa sentenza la prevalenza del diritto alla difesa, il nuovo art. 4 e la corretta implementazione tecnica e procedurale di policy sull'utilizzo dei beni informatici sono stati determinanti.

Il testo integrale (10 pagine, pdf) é disponibile al seguente link: Sentenza T. Roma 03/2017

Altre sentenze

Criptovalute: la piattaforma Bitgrail fallisce

Sentenza del Tribunale di Firenze, Sez fallimentare, n.18/2019 del 21/01/2019

La società fallita gestiva la piattaforma di scambio e deposito di criptovalute online Bitgrail, tra le quali anche quelle denominate Nano (XRB). Il Tribunale ha affermato che **le criptovalute rappresentano dei "beni" ex art. 810 c.c.** e come tale costituiscono oggetto di diritto e aggiunge che lo scambio di criptovalute avviene in un sistema non regolamentato in cui i soggetti che vi partecipano accettano, volontariamente, tutti i rischi dal non rappresentare la criptovaluta moneta legale o virtuale.

Ciò premesso, il Tribunale di Firenze ha concluso che la piattaforma aveva esclusivo controllo sulle criptovalute, avendo facoltà di servirsene in autonomia. Il rapporto tra utenti e piattaforma era da qualificarsi ex art 1782 c.c. in termini di deposito irregolare. Tuttavia, anche nell'ipotesi in cui il rapporto tra l'exchange e gli utenti potesse configurarsi in termini diversi dal deposito o come rapporto misto, secondo il Tribunale **vi erano elementi sufficienti per affermare la responsabilità contrattuale della piattaforma** in ogni caso.

L'investigatore privato e la tutela del patrimonio aziendale

Sentenza Corte di Cassazione, Sez Lavoro, 14197/2012

E' ancora una volta la Suprema Corte ad avallare l'orientamento secondo cui è legittimo e ammissibile il controllo del lavoratore attraverso la collaborazione di investigatori privati, sempre, lo si ribadisce, nell'ottica di tutela del patrimonio aziendale. Nel caso quindi si contesti al lavoratore il compimento di atti illeciti, e nello specifico il thema decidendum della vertenza riguardava **l'appropriazione indebita di denaro riscosso per conto del datore di lavoro e successivamente sottratto alla contabilizzazione aziendale**, diverso e distinto rispetto al mero inadempimento dell'obbligazione lavorativa, è ormai da ritenersi consolidato l'orientamento che ritiene rispettoso dei principi di libertà e dignità del lavoratore il ricorso allo strumento investigativo da parte del datore di lavoro (la Corte richiama la propria Giurisprudenza: Cass. n. 18821/2008 e 9167/2003). Ciò, statuisce la Giurisprudenza di legittimità, in piena conformità con i principi costituzionali da ultimo menzionati, così come accolti e disciplinati dalla l. n. 300 del 1970, Statuto del lavoratore.

Violazione procedure di cassa e di doveri fondamentali

Sentenza Corte di Cassazione, 3590/2011

Oggetto della vertenza è l'impugnazione del licenziamento da parte di alcuni dipendenti di una società di ristorazione e vendita tabacchi presso l'aeroporto di Fiumicino. Motivo del suddetto provvedimento, comminato a ogni singolo dipendente segnalato, era la "violazione delle procedure di cassa e dei doveri fondamentali" allo scopo di trarne vantaggio personale danneggiando la società datrice di lavoro. Gli addebiti contestati ai lavoratori erano stati rilevati da investigatori privati, i quali avevano effettuato

controlli su tutto il personale senza intento persecutorio nei confronti dei soggetti poi licenziati. La Corte di Cassazione riconferma che tali controlli non configgono con gli artt.2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto mirano ad accertare fatti illeciti commessi dai dipendenti e non il loro corretto svolgimento dell'attività lavorativa. Ribadisce altresì che , ex. art 2086 e 2104 c.c., è legittimo il potere di controllo del datore di lavoro finalizzato a verificare condotte illecite reiterate e concentrate in un limitato arco temporale, causando grave pregiudizio economico e fiscale alla società.

Cassiere infedele

Sentenza Corte di Cassazione, Sez Lavoro 13789/2011

Se è vero che il potere di vigilare sui propri dipendenti spetta solo al datore di lavoro, le imprese possono sempre servirsi di una agenzia investigativa quando di debba accertare e provare in giudizio il comportamento illecito del proprio collaboratore. La Corte di cassazione, con la sentenza n. 13789/2011, torna sull'argomento del licenziamento del cassiere infedele con una nuova sentenza confermando la linea che autorizza l'estinzione del rapporto sulla base dei riscontri di una attività investigativa privata. Non è impedito l'utilizzo di agenzie investigative se l'intervento serve ad attestare "l'avvenuta perpetrazione degli illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto" , anche per il solo sospetto di illeciti in corso di esecuzione. La Suprema Corte, dunque, ha confermato la decisione dei giudici di Appello in base alla quale " il controllo dell'agenzia si era mantenuto nei predetti limiti, non concernendo la normale attività lavorativa, ma "le prestazioni del dipendente integranti violazioni di obblighi extracontrattuali penalmente rilevanti".

False timbrature e assenze ingiustificate

Sentenza Corte di Cassazione, II Sez Penale 44912/2008

La falsa attestazione del pubblico dipendente (anche se di fatto svolge mansioni da dirigente), circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, è condotta idonea oggettivamente a integrare il reato di truffa aggravata perché induce in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza sul luogo di lavoro; non è importante, ai fini di una condanna, che il funzionario lavori altrove ma è sufficiente che questo abbia indotto in errore l'ente locale, infatti, "la contestazione non ha per oggetto lo svolgimento di un'attività parallela a quello di pubblico dipendente, ma il fatto di far apparire di essere al lavoro (avendo firmato il registro delle presenze o timbrato il cartellino) mentre in realtà si trovava altrove. I funzionari pubblici devono rispettare l'orario di lavoro e la violazione dei loro doveri può essere accertata anche mediante il pedinamento da parte di un investigatore privato. In presenza di fatti illeciti commessi dal lavoratore (nella specie, si procedeva per l'ipotesi di truffa aggravata commessa da pubblico dipendente in danno dell'amministrazione di appartenenza) nessuna limitazione può sussistere per l'attività di accertamento della polizia giudiziaria ex art. 55 c.p.p., né possono opporsi le limitazioni contenute negli articoli 2 e 3 dello Statuto dei Lavoratori, le quali riguardano solo il datore di lavoro e sono operative all'interno del rapporto lavorativo, laddove si vuole tutelare il soggetto debole da eventuali abusi nell'attività di vigilanza e sorveglianza. (Cass. pen. Sez. II 2/12/2008 n. 44912, Pres.

La falsa attestazione circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo, è condotta fraudolenta idonea ad integrare la truffa.

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione 2 Penale, 44912/2008

La falsa attestazione del pubblico dipendente, circa la presenza in ufficio riportata sui cartellini marcatempo o nei fogli di presenza, è condotta fraudolenta, idonea oggettivamente ad indurre in errore l'amministrazione di appartenenza circa la presenza su luogo di lavoro, ed è dunque suscettibile di integrare il reato di truffa aggravata. Per tale ragione sono leciti i controlli posti in essere nei loro confronti e ciò anche se questi consistono nel pedinamento da parte di un investigatore privato e, nel caso di accertata violazione dei loro doveri, rischiano una condanna per truffa.

La falsa compilazione dei rapporti di servizio di funzionari commerciali è motivo per giustificare il licenziamento

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione II penale, NGR 031048/2008

Ove sorga il giustificato dubbio che un dipendente incaricato di mansioni da espletare al di fuori dei locali dell'azienda in realtà si renda responsabile di un comportamento illecito di tale genere, è giustificato il ricorso alla collaborazione di investigatori privati per verifiche al riguardo, ne' sono ravvisabili profili di illiceità a norma dell'art. 2, secondo comma, della legge n. 300 del 1970.

Nella specie un istituto di credito aveva sottoposto a verifica l'operato di un suo funzionario incaricato di attività promozionale esterna, a causa dei sospetti suscitati dagli scarsissimi risultati conseguiti e l'aveva poi licenziato, e essendo emerso che non intratteneva affatto i contatti personali indicati nei rapportini di servizio, pur non compiendo neanche attività a favore di terzi; questa S.C. ha confermato la sentenza impugnata, con cui era stata rigettata l'impugnativa del licenziamento (Sez. L, Sentenza n. 1031 3 del 17/10/1998 - Rv. 519819 -). Inoltre "le disposizioni degli art. 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori non implicano l'impossibilità di ricorrere alla collaborazione di soggetti diversi da quelli in essi previsti (ed esempio investigatori privati) in difetto di espliciti divieti al riguardo e in considerazione della libertà della difesa privata" (Sez. L, Sentenza n, 10761 del 03/11/1997 - Rv. 509428 -).

L'attività di controllo occulta da parte di investigatori privati è legittima.

Sentenza Corte di Cassazione 18821/2008

In tema di controlli del datore di lavoro a mezzo di agenzia investigativa, in ordine agli illeciti del lavoratore che non riguardino il mero inadempimento della prestazione lavorativa ma incidano sul patrimonio aziendale (nella specie, mancata registrazione della vendita da parte dell'addetto alla cassa di un esercizio commerciale ed appropriazione delle somme incassate), sono legittimi - e non presuppongono necessariamente illeciti già commessi - i controlli occulti posti in essere dai dipendenti dell'agenzia i quali, fingendosi normali clienti dell'esercizio, si limitino a presentare alla cassa la merce acquistata ed a pagare il

relativo prezzo, senza porre in essere manovre dirette ad indurre in errore l'operatore; inoltre, a tutela del diritto di difesa dell'incolpato, **è necessario che la contestazione sia tempestiva e che l'accertamento non sia limitato ad un unico episodio, non sempre significativo, e sia corroborato dall'accertamento delle giacenze di cassa alla fine della giornata lavorativa del dipendente**.

E' legittima l'attività di simulazione di acquisto da parte di una agenzia investigativa

Sentenza Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 06832/2005

Costituisce giurisprudenza consolidata di questa Corte che sono legittimi i controlli posti in essere da dipendenti di un'agenzia investigativa i quali, operando come normali clienti di un esercizio commerciale e limitandosi a presentare alla cassa la merce acquistata e a pagare il relativo prezzo, verifichino la mancata registrazione della vendita e l'appropriazione della somma incassata da parte dell'addetto alla cassa (Cass. 23 agosto 1996 n. 7776; Cass. 3 novembre 1997 n. 1076; Cass. 7 giugno 2003 n. 9167).

© DEFENSIS 2016-2021