

Le investigazioni aziendali

www.inside.agency
info@inside.agency



www.intelligenceinside.com
ask@intelligenceinside.com

Chi siamo	2
Modus operandi	4
Punti di forza	5
Premessa	8
Servizi	
Indagini sui dipendenti	16
Indagini su soci e concorrenza	26

CHI SIAMO

INSIDE, il partner competente a cui affidare la sicurezza della tua azienda.

Aiutiamo le imprese nelle scelte strategiche e tuteliamo il patrimonio e i diritti delle aziende contro frodi, abusi e concorrenza sleale.

INTELLIGENCE INSIDE SA è un'agenzia investigativa internazionale, nata nel 2014 dall'esperienza pluriennale e consolidata di un gruppo di professionisti attivi nel settore delle investigazioni, con l'obiettivo di supportare le aziende nella gestione

dei rischi operativi, strategici, finanziari e di immagine fornendo una vasta gamma di servizi di investigazione, intelligence, due diligence, forensic, cyber security, sicurezza dei dati e delle informazioni.



Con headquarter a Lugano in Svizzera, dove opera in forza di Autorizzazione rilasciata dalla Polizia Cantonale - Repubblica e Cantone Ticino in base alla Legge sulle prestazioni private di sicurezza ed investigazione (LPPS) del 9 Novembre 2020 per lo svolgimento delle attività di Investigazione, Raccolta informazioni inerenti le persone, INSIDE dispone di uffici strategici nelle maggiori capitali

internazionali: in Inghilterra a Londra, negli Stati Uniti a New York, in Russia a Mosca, negli Emirati Arabi a Dubai, in Sud Africa a Cape Town, in Cina ad Hong Kong ed in Brasile a San Paolo. In Italia INSIDE S.r.l. ha sedi a Milano e Roma ed è dotata di Licenza Prefettizia ex art. 134 del T.U.L.P.S. per lo svolgimento delle attività di investigazioni private e di informazioni commerciali.

INSIDE è specializzata nelle investigazioni aziendali ed assiste imprese ed organizzazioni nella verifica della condotta e del profilo reputazionale delle risorse umane e degli stakeholders attraverso indagini sui dipendenti, indagini su soci e concorrenza, verifiche di conformità, indagini antifrode assicurativa, indagini informatiche e indagini sulla sicurezza aziendale.

ASSOCIATI



CERTIFICAZIONE ISO 9001:2015



MODUS OPERANDI

Un percorso investigativo preciso e trasparente per ottenere prove utilizzabili in sede giudiziaria.



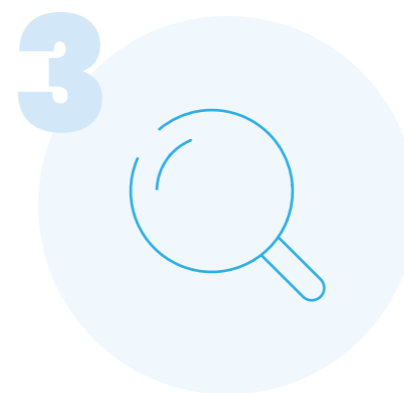
CONSULENZA INVESTIGATIVA

I nostri esperti recepiscono le esigenze del cliente informandolo sulle attività consentite dalla legge al fine di accertare, far valere o difendere il diritto dell'impresa o tutelarne gli assets.



DEFINIZIONE PUNTUALE DEL PERIMETRO TECNICO-OPERATIVO E PROPOSTA ECONOMICA

A seguito del primo contatto col cliente procediamo alle verifiche attraverso attività di intelligence e sopralluoghi ove necessario, col fine di arricchire il set informativo e definire gli approcci investigativi opportuni e relativi costi per il cliente.



ATTIVITÀ DI INDAGINE SUL CAMPO

Le investigazioni vengono svolte mantenendo una connessione costante con il cliente al fine di informarlo e ove necessario ricalibrare gli obiettivi in corso d'opera.



RELAZIONE INVESTIGATIVA

I nostri investigatori provvedono a raccogliere le risultanze e la documentazione video-fotografica in un elaborato che viene trasmesso al team legale per il controllo della qualità e compliance.



REDAZIONE DEL FASCICOLO INVESTIGATIVO

Gli esperti del nostro ufficio legale revisionano le risultanze sul campo e compongono un fascicolo investigativo in compliance alla normativa e producibile in giudizio.



CONSEGNA AL CLIENTE E FOLLOW-UP

Il fascicolo viene consegnato al cliente in modalità riservata e protetta e rimaniamo a disposizione per l'eventuale presentazione degli esiti e per tutte le ulteriori esigenze connesse.

PUNTI DI FORZA

Relazioni investigative utilizzabili in sede giudiziale.



PREVENTIVO VELOCE

Consentiamo ai nostri clienti di prendere decisioni ponderate sulla base di preventivi chiari e progetti tecnici di intervento elaborati in tempi rapidi, consapevoli che la nostra prontezza è alla base del buon esito delle indagini.



TARIFFA FORFETTARIA senza sorprese, comprensiva di:

- istruzione pratica ed indagini informative preventive;
- analisi del caso svolta da investigatori esperti;
- sopralluoghi presso gli indirizzi e le aree soggette ad indagine;
- installazione del GPS, ove necessario, sulle autovetture utilizzate dagli eventuali soggetti coinvolti;
- monitoraggio H24 a mezzo GPS dell'autovettura come supporto all'attività di pedinamento ed osservazione statica e dinamica degli eventuali soggetti coinvolti;
- referente operativo dedicato fino a chiusura delle indagini;
- informativa telefonica giornaliera circa gli esiti degli interventi svolti;
- redazione del fascicolo investigativo contenente la descrizione dettagliata di quanto accertato e completo di prove video-fotografiche;
- spese di rimborso Km a partire dal luogo in cui hanno inizio le attività investigative;
- eventuali spese di viaggio, vitto ed alloggio.



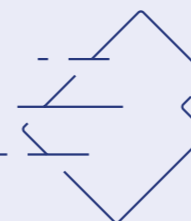
PRESENZA ED OPERATIVITÀ IN TUTTO IL MONDO

Siamo presenti in tutto il mondo, con Headquarter a Lugano in Svizzera e uffici strategici in Italia (Milano e Roma), in Inghilterra a Londra, negli Stati Uniti a New York, in Russia a Mosca, negli Emirati Arabi a Dubai, in Sud Africa a Cape Town, in Cina ad Hong Kong ed in Brasile a San Paolo.



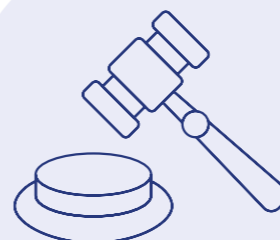
INDAGINI SVOLTE NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA

Garantiamo sempre la conformità delle nostre attività di indagine alla normativa, per tutelare efficacemente i diritti del cliente nel pieno rispetto della legalità.



CLIENTE COSTANTEMENTE AGGIORNATO

Nel corso delle indagini il nostro referente dedicato aggiorna costantemente il cliente sugli sviluppi delle attività.



RELAZIONE INVESTIGATIVA FINALE PRODUCIBILE IN GIUDIZIO

Al termine dell'indagine i nostri esperti legali redigono un dossier investigativo, documentando gli esiti con immagini e video e validandone la conformità alla normativa, al fine di consegnarla al cliente con la garanzia che potrà produrla in assoluta tranquillità in tutte le sedi, compresa quella giudiziale.

PREMESSA

Le agenzie investigative per il controllo dei dipendenti.

Il ricorso alle agenzie investigative è uno dei modi in cui il datore di lavoro può esplicitare il controllo sui dipendenti.

Il datore di lavoro ha, quindi, la **possibilità di incaricare un soggetto esterno** che sia preposto all'attività investigativa finalizzata alla tutela e alla difesa dei propri interessi, **con l'unico limite dell'impossibilità di sconfinare in una generalizzata vigilanza sull'attività lavorativa vera e propria.**

I controlli effettuati tramite investigazioni "esterne" non possono avere ad oggetto l'adempimento della prestazione lavorativa (essendo, come tali, vietati dall'art. 4 St. lav.), ma devono essere **destinati ad individuare comportamenti illeciti** esulanti la normale attività e idonei a incidere sul patrimonio aziendale. **Le agenzie, dunque, per operare lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza** dell'attività lavorativa

vera e propria, riservata dall'art. 3 St. lav. direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori.

Sono invece ammessi i **"controlli difensivi"**, ovvero i controlli **finalizzati alla tutela del patrimonio e dell'immagine aziendale** e diretti all'**accertamento di comportamenti illeciti** diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa.

Il potere del datore di lavoro di ricorrere all'investigatore privato può essere esercitato in due casi:

- **in presenza di evidenti prove** di illeciti commessi dal dipendente;
- **di fronte ad un semplice sospetto** che l'illecito del dipendente sia stato o stia per essere commesso (Cass. 21621/2018).

1

L'obbligo del lavoratore di rendere la prestazione e il potere dell'imprenditore di controllarla

Il lavoratore subordinato (art. 2094) **deve svolgere le mansioni per cui è stato assunto** (art. 2103) **con diligenza** (art. 2104) **e fedeltà** (art. 2105). Anche altre fonti normative sanciscono doveri del dipendente: di massima importanza è l'art. 623 del codice penale, che prevede un reato tipico nella **rivelazione o sfruttamento di segreti scientifici o industriali** appresi in ragione della propria «professione o arte». **Il datore di lavoro ha**, ovviamente, **obblighi corrispettivi**, innanzitutto la corresponsione della retribuzione, tuttavia il datore di lavoro può e deve controllare la prestazione del lavoratore e vigilare sul rispetto dei doveri citati sopra. E dunque **se il dipendente viola i propri doveri**

di fedeltà e collaborazione con l'impresa, **cosa può fare il datore di lavoro?** E prima ancora: **come può** il datore di lavoro **verificare l'eventuale inadempimento** e la possibile condotta illecita del proprio dipendente? La normativa tende a stabilire l'equilibrio tra tutela della riservatezza del dipendente e diritto dell'imprenditore alla tutela dei propri interessi e del proprio patrimonio. È tuttavia necessaria una distinzione di massima: c'è il controllo sulla prestazione lavorativa (la normale vigilanza dell'attività) e poi c'è il controllo sugli illeciti del dipendente (la vera e propria "investigazione aziendale": una serie di azioni conseguenti ad un sospetto e relative ad un fatto preciso ed illecito).

2

Verifica della corretta esecuzione della prestazione

La verifica della corretta esecuzione della prestazione, una facoltà e un dovere per il datore di lavoro, è definita e limitata dall'ordinamento. Il rispetto di questi limiti formali e sostanziali è essenziale per il corretto

esercizio dei poteri datoriali. **Una struttura adeguata e procedure aggiornate rendono il potere di controllo del datore di lavoro effettivo ed efficace.** Nell'ottica delle verifiche lo Statuto dei lavoratori,

legge n. 300 del 20 maggio 1970, al titolo primo («Della libertà e dignità del lavoratore») dispone una serie di limiti all'azione datoriale. Oltre allo Statuto dei lavoratori, l'altra fonte di certa rilevanza è la normativa in materia di tutela della riservatezza. Le regole della privacy costituiscono un limite all'azione di controllo e ispezione del datore di lavoro e impongono passi generali (documenti e organizzazione interna a prescindere dalla singola investigazione) e specifici (informative e informazioni sulle specifiche verifiche in corso a

seguito di illeciti).

Il quadro visto fino ad ora mostra i limiti di azione del datore di lavoro nella verifica dei comportamenti dei lavoratori. A questi limiti si aggiungono quelli derivanti dalle norme che governano l'esercizio del potere disciplinare e che vanno rispettati per garantire la possibilità di sanzionare le condotte illecite del lavoratore. Qualora un dipendente sia inadempiente alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro, il datore di lavoro può esercitare il suo potere disciplinare nei modi e con i limiti di cui all'art. 7 Stat. Lav.

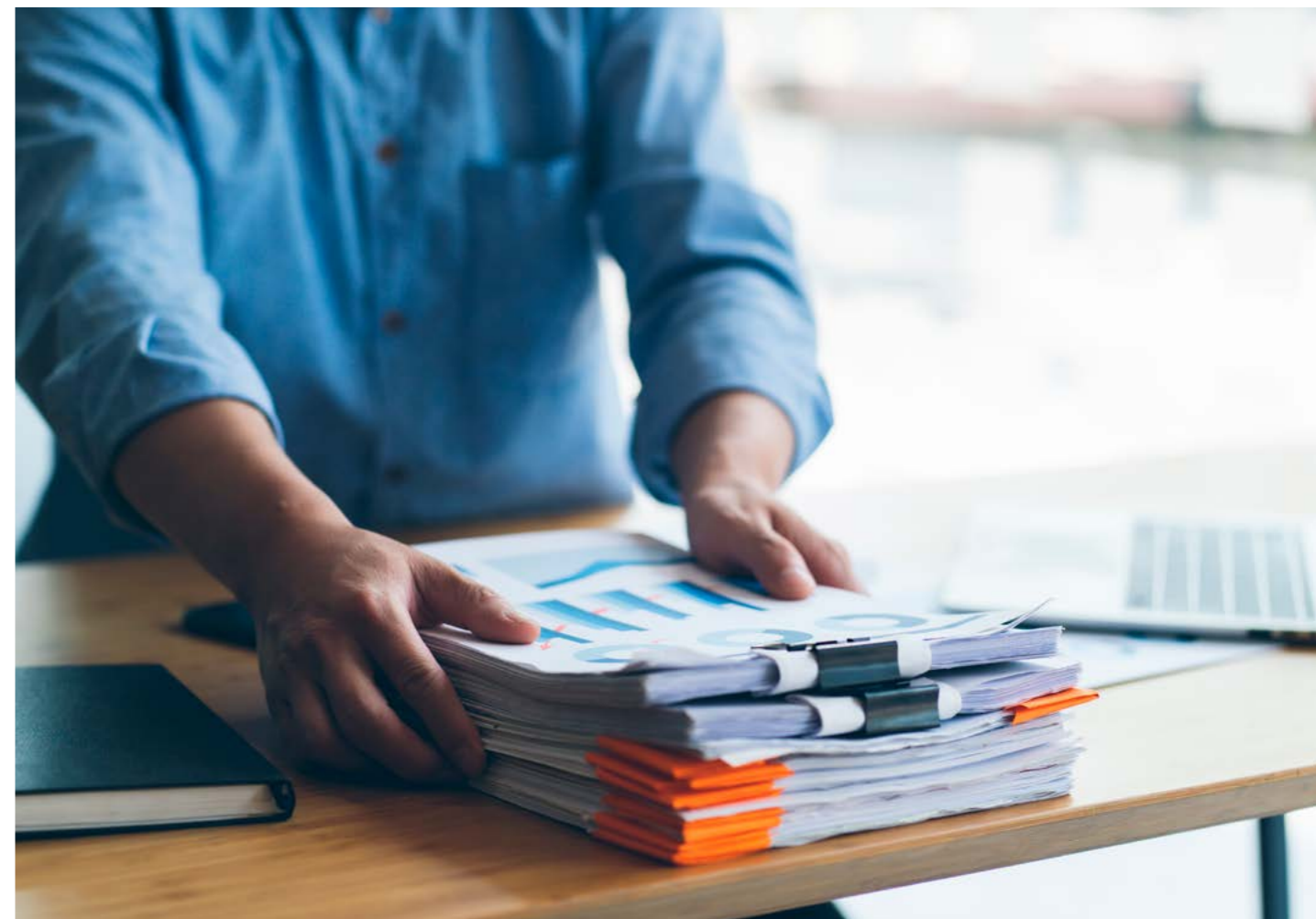


3

Controllo sugli illeciti commessi dal dipendente: le investigazioni aziendali

Come visto, parallelamente alla possibilità del dipendente di commettere illeciti, esiste una possibilità del datore di lavoro di verificarne la commissione. **Il datore di lavoro può procedere internamente alle investigazioni e** verifiche dei sospetti sulle condotte dei dipendenti o in alternativa, **può rivolgersi all'esterno** per la verifica dei propri sospetti. I motivi possono essere molteplici: una **maggiore**

distanza tra incaricato della verifica e ambiente di lavoro, la **necessità di professionalità e mezzi** di cui non si è in possesso (ad esempio per perizie digitali), la **certificazione da parte di terzi** di processi e attività svolte. In ogni caso, si è diffuso in modo consistente l'uso di agenzie investigative per le investigazioni sugli illeciti commessi dai dipendenti (e non per il controllo dell'adempimento della prestazione lavorativa).



3.1

L'incarico all'investigatore

Si ricorre a un investigatore per la verifica di un preciso sospetto d'illecito, riferito a dati oggettivi, limitato nel tempo e nei soggetti coinvolti. Non va incaricato un investigatore di vigilare in modo continuo per un ipotetico rischio di illecito da parte dei dipendenti. È il datore di lavoro a definire limiti e presupposti dell'incarico. L'investigatore dovrà solo verificare al meglio il sospetto tramite la propria professionalità.

La casistica di illeciti da verificare tramite investigazioni è varia, citiamo ad esempio:

- **sospetto assenteismo** (una forma di truffa ai danni dell'imprenditore e, in taluni casi, anche ai danni della Pubblica

Amministrazione);

- accertamento dello **svolgimento di altra attività lavorativa** in proprio, in concorrenza o meno;
- accertamento di **atti illeciti** da parte del lavoratore (ad esempio furto o appropriazione indebita);
- **falsità della malattia** dichiarata e certificata;
- attività di **concorrenza sleale** e rivelazione di segreti industriali.

Quel che è certo è che la legittimità del ricorso agli investigatori nell'ambito del rapporto di lavoro è stata confermata da pronunce della giurisprudenza (anche di legittimità) e costituisce, oggi molto più di ieri, una realtà accettata culturalmente e tecnicamente nel nostro paese.

3.2

Legittimità del dato ottenuto

Va premesso che **in termini generali è utilizzabile il dato ottenuto legittimamente**: l'inutilizzabilità è una delle conseguenze del trattamento illegittimo di un dato. Il concetto è solo apparentemente tautologico:

considerando che la definizione di trattamento nella normativa privacy comprende qualsiasi operazione o insieme di operazioni effettuate su un dato e l'eventuale illegittimità di un trattamento si trasmette a tutti i

successivi, è facile concludere che **ogni passaggio dei dati nell'ambito di una investigazione deve avvenire in modo legittimo e rigoroso, pena il venire meno di ogni successivo passaggio**, anche se, in sé e per sé, legittimo. **Non è necessario in via generale il consenso del dipendente** allo svolgimento delle investigazioni. Se il dato su cui si basano le verifiche viene dagli strumenti e, in generale, dal sistema aziendale, la legge (art. 4 Stat. Lav.) prevede quale espressa condizione di utilizzabilità l'adozione di una **policy che abbia comunicato (in anticipo) al dipendente il funzionamento dei sistemi aziendali** e la visibilità dei dati stessi. La policy dovrà rendere comprensibile funzionamento e controlli degli strumenti aziendali e documentare il rispetto di tutti i requisiti legali. Va precisato, per chiudere sul punto, che il trattamento dei dati dei dipendenti nell'ambito delle investigazioni sul luogo di lavoro deve essere lecito alla luce dei generali requisiti di necessità e non eccedenza di ogni trattamento. Pertanto, sia il sospetto citato discutendo del

mandato investigativo, sia la natura ed estensione delle verifiche che si commissionano all'investigatore devono essere proporzionate e non eccedenti rispetto all'interesse ed ai beni che il datore di lavoro intende tutelare con le investigazioni stesse. **Il dato legittimamente ottenuto e trattato potrà essere portato in giudizio a supporto o difesa della propria domanda.** Fare valere o difendere un diritto in giudizio costituisce una legittima finalità per trattare un dato, anche senza consenso, alla luce della normativa privacy e di varie decisioni dell'Autorità garante sul punto. In caso di controversia, il dato risultante dalle investigazioni segue le ordinarie regole sull'onere della prova e sulla prova stessa (regole, è bene ricordarlo, che variano a seconda che si tratti di un processo di rito del lavoro, di un processo civile ordinario o di uno penale). **La formazione e conservazione delle prove**, a seconda dalla natura e origine del dato, **è importante quanto la regolarità dell'indagine stessa.**

4

Conclusioni

È ormai riconosciuta dalla giurisprudenza la legittimità del ricorso agli investigatori privati da parte del datore di lavoro per avere conferma di sospetti sulla commissione di illeciti da parte dei dipendenti ai danni del patrimonio e dell'immagine aziendale. Si tratta, infatti, di controlli che non sono riconducibili né all'ambito di applicazione dell'art. 4 St. lav. né all'ambito di applicazione dell'art. 3 St. Lav., non avendo ad oggetto il corretto adempimento della prestazione lavorativa dedotta nel contratto, ma comportamenti illeciti, tali da minare la fiducia del datore o potenzialmente

dannosi per il patrimonio e l'immagine aziendale. Infatti l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, riformato dall'art. 23, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, consente al datore di utilizzare strumenti tecnologici dai quali derivi anche la possibilità di un eventuale controllo sulla prestazione dei dipendenti per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, oltre che per la tutela del patrimonio e della sicurezza aziendale, ossia in tutte quelle ipotesi in cui i controlli siano posti in essere al fine di accertare eventuali illeciti extracontrattuali, potenzialmente dannosi per il patrimonio e l'immagine aziendale.

Risultano pertanto legittimi i controlli "difensivi occulti", anche ad opera di agenzie investigative, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, purché siano effettuati con modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti (Cassazione civile, sez. lav. n.10636/2017). A conferma di tale orientamento, la giurisprudenza più recente ha ritenuto legittime le investigazioni di natura difensiva, volte all'accertamento di eventuali condotte pregiudizievoli tenute dal lavoratore, anche al di fuori del contesto aziendale, e suscettibili di costituire giustificati motivi o giuste

cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore ha la possibilità di **incaricare Agenzie preposte all'attività investigativa al fine di tutelare e difendere i propri interessi**: l'unico limite è identificabile nell'impossibilità di sconfinare in una generalizzata vigilanza sulle prestazioni lavorative dei dipendenti, di competenza esclusiva del datore.

La ratio consiste nell'**evitare controlli invasivi, sproporzionati e prolungati sull'attività lavorativa dei dipendenti**, in particolare quando il confine tra l'utilizzo di apparecchiature di sorveglianza per finalità aziendali si confonde con l'uso privato e personale di tali strumenti.



SERVIZI

Indagini sui dipendenti

Valuta l'affidabilità dei tuoi dipendenti attraverso indagini mirate alla protezione e alla tutela del patrimonio aziendale, accertando eventuali comportamenti scorretti. Ti forniremo soluzioni complete e personalizzate secondo le tue esigenze.

Indagini su infedeltà aziendale

La normativa in materia di infedeltà aziendale mira a tutelare l'azienda contro ogni tipo di atteggiamento particolarmente sleale, messo in atto da dipendenti o soci, che potrebbe ledere o porre in posizione di svantaggio l'azienda stessa, come ad esempio il compimento, da parte di soci o dirigenti, di atti di spionaggio e/o sabotaggio aziendale e/o comunque professionalmente scorretti.

Nel caso si sospetti di infedeltà aziendale, INSIDE avvia una serie di

procedure d'indagine nei confronti del socio o del dipendente finalizzate ad evidenziare e documentare tutti quei comportamenti, scorretti e dannosi nei confronti dell'azienda, che violano il suddetto obbligo di fedeltà professionale.

L'obbligo di fedeltà rientra nella più ampia categoria del dovere di cooperazione ponendo il dipendente in una condizione di collaborazione e non di ostilità nei confronti dell'azienda.



Violazione degli obblighi di fedeltà e degli accordi di riservatezza

L'art. 2105 c.c. impone l'obbligo di fedeltà ai lavoratori dipendenti, sancendo il divieto di "trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore" nonché di "divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Nel primo caso si fa riferimento al divieto, sussistente sia durante che fuori l'orario di lavoro, di svolgere attività che possano – in qualunque modo – entrare in conflitto con quelle del datore di lavoro. Il divieto riguarda in particolar modo quei

lavoratori che, in ragione delle funzioni svolte, possono contrastare con gli interessi aziendali, magari coinvolgendo una clientela comune al datore di lavoro.

Nel secondo caso si fa riferimento a tutte quelle informazioni "riservate" strettamente connesse all'ambito aziendale, che riguardano l'organizzazione aziendale, flussi economici, ordini, clientela, relazioni con i fornitori, bilanci, dipendenti e ogni altra vicenda "interna" all'azienda che, se divulgata, può risultare dannosa, anche in termini di perdita di competitività rispetto alle aziende concorrenti.

Espletamento, in concomitanza con la fruizione del trattamento di integrazione salariale, di attività lavorativa "in nero" presso terzi, percependo guadagni nascosti

La condotta del dipendente che, nel periodo di fruizione del trattamento di cassa integrazione, svolga attività lavorativa "in nero" presso altro datore di lavoro, è considerato "infedele" e, quindi, passibile di

licenziamento per giusta causa in quanto autore di un comportamento disciplinarmente rilevante e talmente grave da non consentire, neppure in via temporanea, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Uso difforme di beni e strumenti aziendali

L'uso improprio o per finalità personali di beni aziendali o, più in generale, di attrezzature informatiche di proprietà dell'azienda, costituisce un fattore di rischio per il datore di lavoro, non solo per il mantenimento dell'integrità delle apparecchiature adoperate,

ma soprattutto per la sicurezza dei dati di cui il lavoratore dispone.

INSIDE accerta e documenta quei comportamenti che evidenziano eventuali utilizzi di beni e strumenti aziendali per finalità diverse da quelle previste.

Indagini sull'assenteismo

L'art. 2119 c.c. prevede la possibilità di recedere da un contratto "prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neppure a titolo provvisorio, del rapporto".

Spesso, tuttavia, il datore di lavoro ha difficoltà nel far valere i propri diritti in assenza di prove reali e documentate. INSIDE conduce mirate attività d'indagine, allo scopo di reperire e documentare tutti quegli elementi di prova utili a legittimare il licenziamento nei confronti del dipendente scorretto e, in particolare, in funzione dell'individuazione delle cause di

assenza e/o di comportamenti opportunistici ed incompatibili con il rapporto di lavoro, al fine di dimostrare la:

- **sussistenza di fatti e ragioni valide che giustificano le assenze per malattia del dipendente:**

La condotta del lavoratore che abbia agito fraudolentemente nei confronti del datore di lavoro simulando uno stato di malattia integra gli estremi di un inadempimento contrattuale tale da non consentire la prosecuzione, neppure transitoria, del rapporto di lavoro. L'accertamento di tale circostanza legittima il datore di lavoro a procedere con il

licenziamento per giusta causa nei confronti dello stesso.

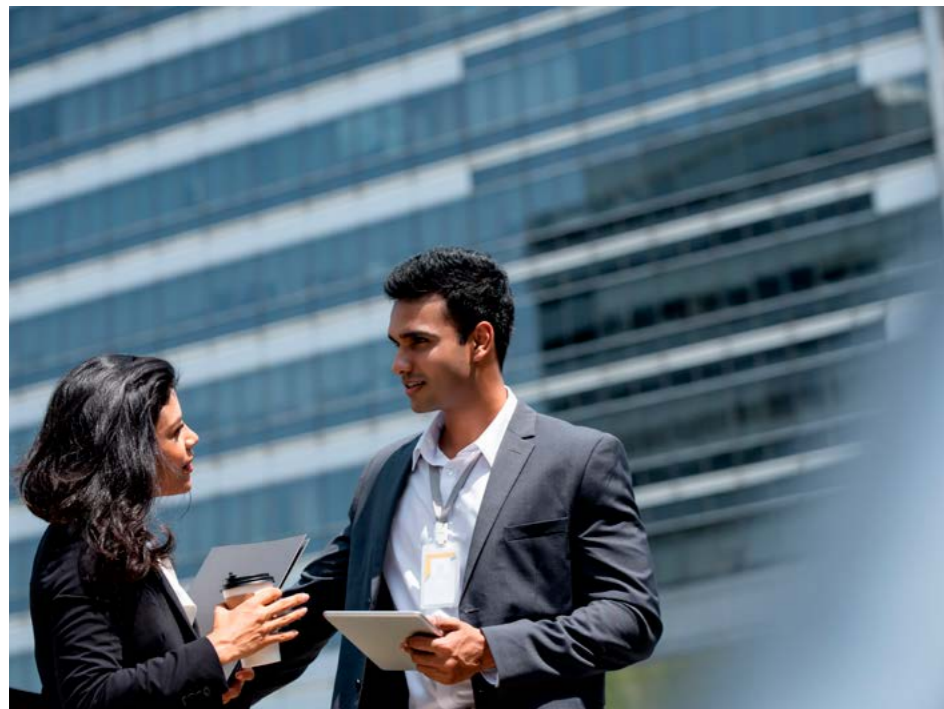
INSIDE ha competenza e professionalità per fornire un'assistenza mirata a soddisfare le esigenze espresse nelle richieste di raccolta e analisi di ogni elemento che risulti utile rispetto all'oggetto di indagine.

- **sussistenza di fatti e ragioni valide che giustifichino le assenze per infortunio del dipendente:**

L'infortunio si differenzia dalla malattia in quanto si tratta di un qualsiasi incidente intercorso durante l'orario di lavoro o nel tragitto casa-lavoro o nel caso di spostamenti da una sede lavorativa ad un'altra. Accade

sovente, infatti, che il dipendente, fingendo un infortunio, si assenti dal lavoro per svolgere un'altra attività lavorativa o per dedicarsi ad attività del tutto incompatibili con la presunta inabilità temporanea e parziale causata dall'infortunio ovvero che lo stesso lavoratore decida di prolungare il periodo di assenza necessario per la guarigione, nonostante quest'ultima sia già avvenuta. Tale condotta determina un inadempimento contrattuale tale da pregiudicare la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro. L'accertamento di tale circostanza legittima il datore di lavoro a procedere con il licenziamento per giusta causa nei

confronti dello stesso. INSIDE ha competenza e professionalità per assistere i clienti nella raccolta e analisi di ogni elemento che sia utile e attendibile rispetto all'oggetto di indagine.



- **adozione da parte del dipendente di un comportamento che, in relazione all'entità e alla natura della malattia o dell'infortunio, risulti idoneo a pregiudicarne o ritardarne la guarigione:**

Il dipendente che, nel corso della malattia o dell'infortunio, adotti un comportamento volto ad ostacolare il processo di guarigione contribuendo, al contrario, ad un peggioramento delle proprie condizioni di salute, è passibile di licenziamento, in quanto si è in presenza di una violazione degli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri di correttezza e buona fede, tale da far venire meno quindi la relazione fiduciaria tra datore di lavoro e lavoratore, elemento essenziale del rapporto di lavoro subordinato, e impedirne la prosecuzione, anche provvisoria, dello stesso.

- **regolare e corretta fruizione dei permessi parentali previsti dalla Legge n. 104/1992;**
- **regolare e corretta fruizione dei permessi sindacali;**
- **falsa attestazione della presenza in azienda di un dipendente**

effettuata attraverso la timbratura del badge da parte di un collega:

La falsa attestazione della presenza in azienda di un dipendente operata attraverso la timbratura del badge da parte di un collega rappresenta una condotta lesiva del vincolo fiduciario sussistente tra datore di lavoro e lavoratore tale dunque da giustificare il licenziamento (art. 55 quater d.lgs 165/2001). Il cartellino marcatempo, infatti, costituisce un documento ad uso esclusivo del titolare non cedibile a terzi. Un comportamento difforme integra violazione dei doveri di diligenza e buona fede legittimando il datore di lavoro a licenziare l'autore del comportamento scorretto per giusta causa.

Qualora vi sia il sospetto che il dipendente non sia sul posto di lavoro, pur risultando presente in servizio, ovvero che lo stesso si allontani senza uno specifico titolo che a ciò lo autorizzi, il datore di lavoro può richiedere l'intervento di esperti che accertino la condotta antigiuridica tenuta dal lavoratore.

Abuso permessi Legge 104

L'abuso o il distorto utilizzo dei permessi finalizzati all'assistenza dei familiari affetti da handicap, invalidità e non autosufficienza, legittima il licenziamento per giusta causa del dipendente che, durante tali permessi, eserciti altre attività diverse dalla cura e dall'assistenza nei riguardi del parente bisognoso.

Tale condotta, assumendo i connotati di gravità e disvalore morale e sociale, integra abuso del diritto nonché violazione dei principi di correttezza e buona fede legittimando dunque il datore di lavoro a porre in essere controlli volti ad accertarne l'uso improprio o per fini diversi da quelli per i quali la richiesta è stata formulata.

Investigazioni doppio lavoro

Dipendente assente per malattia sorpreso a svolgere attività lavorativa presso altro datore di lavoro, anche se familiare. Tale condotta è passibile di licenziamento per giusta causa?

La giurisprudenza è costante nell'ammettere la legittimità del licenziamento per giusta causa in tutti i casi in cui il dipendente durante il periodo di malattia, svolga un'attività lavorativa (ancor più grave dietro compenso "in nero" o in concorrenza con l'azienda datrice

di lavoro o venendo meno al dovere di riservatezza), incompatibile con la patologia dichiarata ritardandone la tempestiva guarigione e posticipando dunque il rientro in servizio. Tale condotta è, infatti, talmente grave da ledere irrimediabilmente il rapporto di fiducia che dovrebbe sussistere tra lavoratore e datore di lavoro in quanto presuppone una violazione dei doveri di diligenza, fedeltà, buona fede e correttezza cui il dipendente è tenuto.

La percentuale di dipendenti che si assentano dal proprio posto di lavoro per svolgere una seconda attività è piuttosto significativa, ciò a discapito dell'azienda non solo in termini economici ma anche di produttività

e competitività sul mercato.

INSIDE difende i propri clienti in caso di attacchi interni e/o esterni al fine di garantire un'adeguata tutela del patrimonio aziendale identificando gli autori degli illeciti.

Indagini sui furti

L'appropriazione illecita di beni tangibili e intangibili è uno dei problemi che maggiormente ricorre nelle aziende, italiane e non. INSIDE supporta le aziende nella raccolta di elementi di prova volti all'individuazione degli autori della condotta illecita incoraggiando le stesse ad adottare misure e strumenti di prevenzione

idonei a ridurre eventuali rischi che potrebbero compromettere l'immagine aziendale.

Il furto di beni aziendali legittima il licenziamento per giusta causa, a prescindere dal valore e dall'entità dei beni sottratti. Ciò che rileva è infatti il comportamento "disonesto" del lavoratore che, in quanto tale,

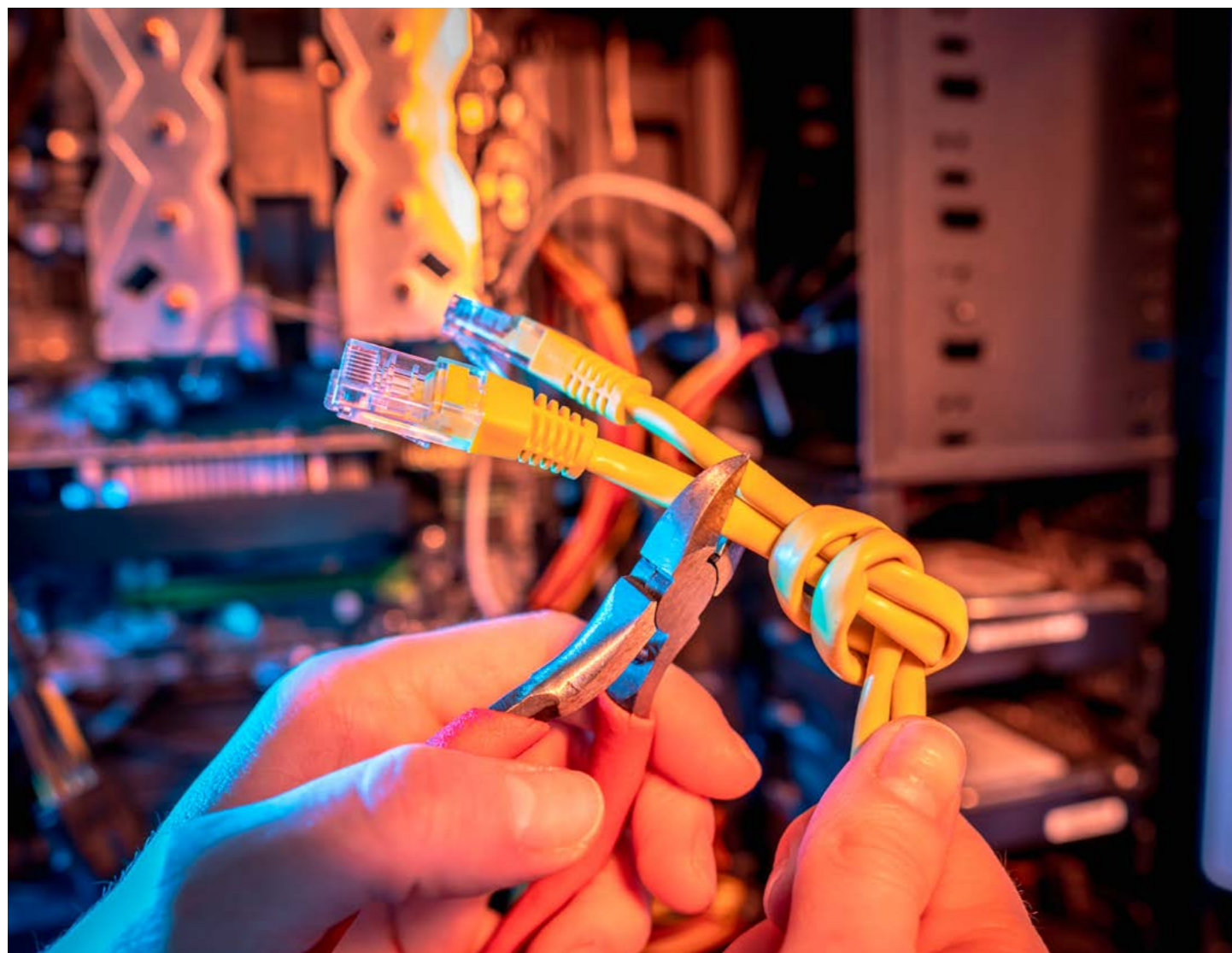


si ripercuote sul rapporto di lavoro integrando gli estremi di "una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti".

Antisabotaggio

Il dipendente che, anche con il supporto di individui esterni alla compagine aziendale, danneggia beni strumentali dell'azienda quali macchinari, uffici e sistemi informatici o istiga i colleghi ad atti di sabotaggio, pone in essere una condotta che, essendo lesiva dell'economia nonché dell'immagine aziendale, comporta la completa perdita di affidabilità da

parte di quest'ultima, giustificando l'adozione della sanzione disciplinare del licenziamento per giusta causa. INSIDE, attraverso un'attenta attività di indagine, supporta le aziende nella ricerca della verità suggerendo l'adozione di misure idonee a prevenire tali fenomeni e tutelando il patrimonio aziendale.



Indagini pre-assunzione

L'inserimento di una nuova figura professionale all'interno della propria struttura (si pensi ad un nuovo manager) è considerato un importante investimento per l'azienda. Una scelta troppo azzardata e senza le dovute precauzioni potrebbe però far cadere nelle mani sbagliate un ruolo ritenuto strategico e, con il passare del tempo, rischierebbe di produrre forti ripercussioni da un punto di vista logistico, economico/finanziario, ma anche reputazionale per l'azienda medesima. INSIDE mette a disposizione dei vertici aziendali che sono deputati alla scelta della nuova figura una serie di attività investigative nel totale rispetto di quanto previsto dall'art. 8 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori) con lo scopo di valutare l'idoneità del candidato.

Nello specifico si propone un dossier investigativo personalizzato su persona fisica e/o socio d'impresa, finalizzato a definire l'affidabilità di un soggetto, quale interlocutore per rapporti commerciali e/o incarichi professionali e/o societari. Sono presi in considerazione tutti gli indicatori di validità ed affidabilità di un soggetto nonché le informazioni



raccolte in loco circa eventuali pregiudizi commerciali e/o personali. La fiducia che il datore di lavoro deve poter riporre nel lavoratore è un presupposto fondamentale per creare un'azienda di successo.

Indagini su soci e concorrenza

Tutela la tua azienda da azioni scorrette dei soci; contrasta la concorrenza sleale attraverso i nostri dossier. Abbiamo la soluzione adatta per tutte le eventualità con indagini dall'alto valore giuridico.

Concorrenza sleale

I casi di concorrenza sleale e contraffazione di prodotti/marchi sono fenomeni sempre più diffusi in Italia anche a causa della sregolata ascesa dei paesi orientali, in primis la Repubblica Popolare Cinese, che immettono prodotti sui nostri mercati ignorando tutte le normative internazionali.

È bene chiarire che secondo il Codice Civile Italiano (art. 2598), ferme le disposizioni che concernono la tutela dei segni distintivi e dei diritti di brevetto, compie "atti di concorrenza sleale chiunque:

- *usi nomi o segni distintivi idonei a produrre confusione con i nomi o i segni distintivi legittimamente usati da altri, o imiti servilmente i prodotti di un concorrente, o compia con qualsiasi altro mezzo atti idonei a creare confusione con i prodotti e con l'attività di un*

concorrente;

- *diffonda notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente, idonei a determinarne il discredito, o si appropri di pregi dei prodotti o dell'impresa di un concorrente;*
- *si avvalga direttamente o indirettamente di ogni altro mezzo non conforme ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda.*

INSIDE, dopo un'attenta analisi del caso, porrà in atto una serie di attività investigative, unitamente a perizie di esperti, finalizzate ad accertare l'avvenuta concorrenza sleale e/o la contraffazione di prodotti che hanno recato danni economici e d'immagine nei confronti dell'azienda proprietaria del marchio e del relativo Know How.

Infedeltà dei soci

Le indagini sull'infedeltà dei soci permettono di sapere con esattezza se un socio intrattiene rapporti conflittuali con la società di appartenenza, ad esempio rivelando a terzi informazioni strettamente riservate ovvero ponendo in essere comportamenti

contrari ai doveri che lo stesso dovrebbe adempiere in ragione della qualità di socio. L'indagine vi permetterà di individuare il socio infedele, evitando pericolose "fughe di notizie" verso l'esterno, al fine di preservare e valorizzare il know-how aziendale.

Investigazioni doppio lavoro

Sempre più spesso le aziende si trovano a dover affrontare il delicato problema della spionaggio industriale messo in atto da singoli ovvero da organizzazioni a ciò preposte, il cui scopo fondamentale consiste nello sfruttare l'altrui lavoro per ottenere illecitamente benefici e vantaggi, utilizzando strumentazioni tecnologiche, strategie e metodologie molto diverse tra loro: si pensi, ad esempio, al furto di dati, oggetti, progetti, pianificazioni, brevetti, software, elenchi nominativi, liste clienti, ricerche di mercato.

Sempre con maggiore frequenza, gli

episodi di spionaggio avvengono ad opera esclusiva nonché grazie alla collaborazione degli stessi dipendenti. È importante, dunque, ricorrere a tecniche di controspionaggio al fine di contrastare efficientemente tali fenomeni.

Ricorrere al controspionaggio significa quindi proteggere la propria azienda. INSIDE è in grado di offrirvi soluzioni specifiche e personalizzate per ogni esigenza, attraverso controlli mirati delle vulnerabilità di dipendenti, collaboratori e soci utilizzando strumenti tecnologici all'avanguardia.

Scopri Intelligence Inside: la piattaforma per raggiungere le informazioni in profondità.

Intelligence Inside è il portale e-commerce nato dall'esperienza di Inside, interamente dedicato ai servizi info-investigativi a tutela del credito e all'analisi dei rischi reputazionali e di compliance delle controparti candidate a partnership commerciale, operazioni societarie straordinarie e a ruoli apicali e di management.

Scopri di più:
www.intelligenceinside.com
ask@intelligenceinside.com



INTELLIGENCE INSIDE SA
 Via Serafino Balestra, 27
 6900 LUGANO (Svizzera)
 Capitale nominale liberato: 650.000 CHF
 No. IDI: CHE-406.947.087 IVA

Autorizzazione rilasciata dalla Polizia Cantonale - Repubblica e Cantone Ticino in base alla Legge sulle prestazioni private di sicurezza ed investigazione (LPPS) del 9 Novembre 2020 per lo svolgimento delle attività di Investigazione, Raccolta informazioni inerenti le persone.

INSIDE S.r.l.
 Corso Venezia, 8
 20121 Milano (MI)

Autorizzazione in base all'art. 134 T.U.L.P.S. per la gestione di un Istituto di Investigazioni Private. Decreto Prefettizio Prot. n. 14632/12B15E - Area OSP 1^ Ter rilasciata dalla Prefettura di Milano (MI). Ufficio Territoriale del Governo, per lo svolgimento di attività d'indagine in ambito privato, aziendale, commerciale, assicurativo, difensiva, leggi speciali o decreti ministeriali ed informazioni commerciali.



www.inside.agency
info@inside.agency

www.intelligenceinside.com
ask@intelligenceinside.com



HEADQUARTER

SWITZERLAND - LUGANO

Via Serafino Balestra, 27
LUGANO, 6900
+41 091 210 89 89

UFFICI NEL MONDO

ITALY - MILAN

Corso Venezia, 8
MILANO, 20121
Tel. +39 02 82 39 67 69

ITALY - ROME

Via Ludovisi, 35
ROMA, 00187
Tel. +39 06 42 03 73 97

UK - LONDON

Crown House, 72
Hammersmith Rd
Hammersmith, W14 8TH
Tel. +44 20 3608 3481

USA - NEW YORK

6800 Jericho Turnpike
Syosset
NEW YORK, 11791
Tel. +1 929 476 0740

HONG KONG

25 Westlands Rd., Quarry Bay
Berkshire House, 24th
HONG KONG, 2402-07
Tel. +852 5808 2950

SOUTH AFRICA - CAPE TOWN

First Floor, Willowbridge
Centre, 39 Carl Cronje Dr,
CAPE TOWN, 7530
Tel. +27 87 550 23 25

RUSSIA - MOSCOW

31st floor, stroenie 1, bld. 3,
Begovaya str,
MOSCOW, 125284
Tel. +7 495 118 1472

EMIRATES - DUBAI

Level 2
Central 1 Building
Dubai World Trade Center
Tel. +971 4 523 2471

BRAZIL - SAÕ PAULO

Top Center Paulista Paulista
Avenue, 854 Bela Vista - 10^o
floor, SAÕ PAULO, 01310-913
Tel. +55 11 3197 5914