

Avvocati Giuslavoristi Italiani
Sezione Toscana

INTRODUZIONE AL *JOBS ACT*: IL CONTROLLO A DISTANZA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

IL NUOVO ART. 4, CO. 2, STATUTO DEI LAVORATORI. L'APPRODO
LEGISLATIVO, TRA EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE E
INNOVAZIONE TECNOLOGICA

dott.ssa Chiara Colosimo
Tribunale di Milano, Sezione Lavoro

Firenze, 11 dicembre 2015



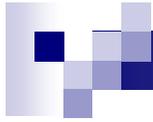
Art. 4 Statuto dei Lavoratori

Legislatore della Legge 300/1970

norma resistente agli effetti del tempo e al correlato mutevole sentire dei differenti contesti socio-politici

capace di adeguarsi – immutata la forza della tutela – al progressivo modificarsi delle modalità di esecuzione della prestazione e all'inarrestabile evoluzione tecnologica

terreno fertile per la graduale attività di adeguamento giurisprudenziale



QUINDI

**nessuna modifica sostanziale consegue
alla novella legislativa**

**mera formalizzazione di confini,
concetti ed effetti che alla norma
appartenevano già**



INVERO

se non è norma chiusa e ancorata alla realtà storica della sua entrata in vigore, nemmeno partecipa di un incondizionato “dinamismo adattivo”

DIFATTI

il panorama giurisprudenziale non mostra un'evoluzione degli orientamenti lineare e costante, coerente con il progressivo modificarsi della realtà lavorativa, delle modalità di estrinsecazione del rapporto di lavoro, dell'incidenza della tecnologia sulle dinamiche produttive e relazionali

conosce non pochi elementi di discontinuità e ambiguità



**la norma ha resistito per oltre quarant'anni
consentendo di garantire tutela ai diritti
inviolabili della persona lavoratore a dispetto
della trasformazione del mondo del lavoro,
consegnandoci principi in parte destinati a
sopravviverle**

TUTTAVIA

**la recente accelerazione dell'evoluzione
tecnologica, con la trasformazione delle
dinamiche relazionali che ne è conseguita, ha
determinato la definitiva slatentizzazione dei
limiti e delle ambiguità**



DOMANDA

qualcosa è effettivamente cambiato, o il Legislatore ci ha riconsegnato, dopo un *lifting* apparente, il medesimo strumento normativo?



ART. 4, co. 2, STATUTO LAVORATORI

“ la disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”



Cassazione 17 luglio 2007, n. 15892

“...la rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall’azienda mediante un’apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro per il vantaggio dei dipendenti - nella specie, un congegno di sicurezza predisposto nel locale garage ove posteggiare le autovetture dei dipendenti durante l’orario di lavoro... utilizzabile anche in funzione di controllo dell’osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell’orario di lavoro e della correttezza dell’esecuzione della prestazione lavorativa, ...si risolve in un controllo sull’orario di lavoro e in un accertamento sul “quantum” della prestazione, rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell’art. 4 della legge n. 300 del 1970; né l’esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore”



**illegittimo il controllo effettuato attraverso i
badges di ingresso non autorizzato
dall'accordo aziendale**

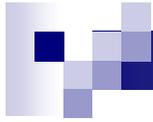
**controllo vietato sia in ordine alle modalità
di svolgimento della attività lavorativa sia
in ordine al rispetto dell'orario di lavoro**



oggetto dell'odierna riflessione è l'effettività e la misura del cambiamento

TRE PREMESSE METODOLOGICHE

1. non inseguire le ambiguità e le modificazioni, più o meno repentine, di tutti i diversi orientamenti giurisprudenziali, ma riflettere sugli equilibri, sui bilanciamenti, sui principi che la giurisprudenza ci consegna e che costituiscono il patrimonio per affrontare lo studio del nuovo
2. muovere da un pregiudizio, da un principio che non si ritiene superato né superabile: la vigilanza sul lavoro deve essere, sempre e comunque, mantenuta in una *"dimensione umana, e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro"* (Relazione Ministeriali di accompagnamento alla Legge 300/1970; Cass. Civ., Sez. Lav., 17 luglio 2007, n. 15892; cfr. anche Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2010, n. 4375)
3. comprendere che la riflessione, più che offrire soluzioni, è destinata a circoscrivere problemi e tratteggiare le possibili differenti chiavi di lettura che il tenore letterale e la *ratio* della disciplina consentono



IN SINTESI

è ancora vero, come affermato dal Supremo Collegio con sentenza del 18 febbraio 1983, n. 1236, che il Legislatore mediante l'art. 4 Statuto Lavoratori proibisce il controllo intenzionale e diretto del datore di lavoro, in quanto in contrasto con la Costituzione e lesivo dei diritti della personalità del dipendente complessivamente considerata?



L'AMBITO OGGETTIVO DELL'ART. 4, CO. 2, STATUTO DEI LAVORATORI

"la disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"



ART. 4, CO. 1, STATUTO DEI LAVORATORI

“gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali... In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”



evidente portata derogatoria del comma secondo

PRIMA QUESTIONE

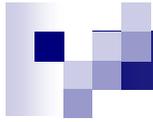
delimitazione dei confini della deroga:
il contenuto precettivo del comma primo, infatti, è
duplice



IN PRIMO LUOGO

la disposizione consente l'impiego di strumenti che partecipano di una connaturata potenzialità di controllo solo a condizione che gli stessi siano impiegati per scopi diversi dal controllo fine a se stesso e in prospettiva del soddisfacimento di necessità tipizzate dalla norma medesima: per esigenze organizzative e produttive (distinte dall'interesse all'esatto adempimento della prestazione lavorativa), per la sicurezza del lavoro e/o per la tutela del patrimonio aziendale

la disposizione, in sostanza, esige che l'impiego degli strumenti di controllo sia collegato da un nesso di strumentalità alle esigenze ivi espressamente contemplate

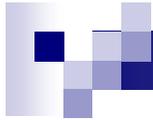


presupposto sottinteso della suddetta previsione è la

**CONFERMA DEL DIVIETO ASSOLUTO DI CONTROLLI
FINI A SE STESSI**

per quanto il tenore letterale della norma possa indurre a riflettere, più che su quel che nella legge resta, su quanto dalla norma è stato tolto (l'originario comma primo) e sulle ragioni di tale intervento

non si può affermare che è venuto meno il divieto di sorveglianza in quanto tale



**da un lato, per una ragione di ordine sistematico che
tiene conto della posizione occupata dall'art. 4
nell'impianto complessivo dello Statuto dei Lavoratori**

**dall'altro, in quanto l'art. 4, co. 1, Statuto Lavoratori
specifica che i controlli sono ammessi esclusivamente per
esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del
lavoro e/o per la tutela del patrimonio aziendale**

**accedere alla tesi dell'ammissibilità di un controllo fine a
se stesso significa svuotare di senso e contenuto la
tipizzazione legale**



PERALTRO

**l'art. 1, co. 7, lett. f), della Legge Delega 183/2014,
demanda la *"revisione della disciplina dei
controlli a distanza sugli impianti e sugli
strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione
tecnologica e contemperando le esigenze
produttive ed organizzative dell'impresa con la
tutela della dignità e della riservatezza del
lavoratore"***

**il necessario bilanciamento tra esigenze
produttive/organizzative e tutela della personalità
del dipendente preclude l'ammissibilità di
controlli fini a se stessi**



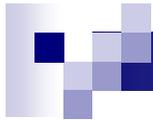
IN SECONDO LUOGO

la norma subordina l'utilizzo di detti sistemi alla presenza di un accordo collettivo o di un'autorizzazione amministrativa

QUINDI

la deroga di cui al comma secondo attiene a entrambi o a uno soltanto dei precetti di cui al comma primo?

deve intendersi limitata al presupposto dell'accordo o dell'autorizzazione amministrativa, in quanto...



...la soluzione è da ricercare tenuto conto della *ratio* della disciplina, dei principi sottesi alla materia e dell'eredità giurisprudenziale

- 1. la vigilanza sul lavoro deve essere mantenuta in una dimensione umana, che non le consente di essere fine a se stessa**
- 2. liberalizzare il controllo occulto e continuativo dei dipendenti è soluzione contraria alla tutela costituzionale riconosciuta ai diritti inviolabili di cui agli artt. 2, 13 e 15 Costituzione**
- 3. è costante l'orientamento che conferma la sussistenza di un divieto assoluto di impiego di apparecchiature che abbiano quale esclusiva finalità quella del controllo a distanza dei lavoratori, ossia del divieto di controllo dell'attività lavorativa in quanto tale e del divieto di controllo della corretta esecuzione dell'ordinaria prestazione del lavoratore subordinato (Cass. Pen., Sez. VI, 4 giugno 2013 n. 30177; Cass. Civ., Sez. Lav., 1 ottobre 2012, n. 16622; Cass. Civ., Sez. Lav., 4 aprile 2012, n. 5371)**



SECONDA QUESTIONE

individuazione degli *“strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”*



la portata derogatoria della disposizione e l'esigenza di garantire il bilanciamento di interessi che, pur contrapposti, hanno rango costituzionale portano a ritenere che la stessa sia norma di stretta interpretazione

deve ritenersi ivi disciplinato esclusivamente l'utilizzo dei beni oggettivamente necessari all'esecuzione della prestazione lavorativa

dovrebbe escludersi l'applicabilità della deroga ai *fringe benefits*: a strumenti che, pur non essendo strettamente funzionali all'esecuzione della prestazione, vengono forniti dal datore di lavoro quale trattamento di miglior favore



computer portatile, telefono cellulare, auto aziendale
ad uso promiscuo: strumenti che partecipano tutti
di una

connaturata potenzialità di controllo

i dispositivi tecnologici portatili sono
ordinariamente strumenti di lavoro?

deve escludersi che la qualificazione in termini di
“*strumenti di lavoro*” possa automaticamente
conseguire alla mera consegna e messa a
disposizione da parte del datore di lavoro

vi è un preciso vincolo di strumentalità che
necessita di essere riempito di contenuto e verificato
nel singolo caso concreto



l'auto aziendale – ordinariamente munita di geolocalizzatore – può essere sempre definita *"strumento di lavoro"*?

il cellulare aziendale è *"strumento di lavoro"* sia se nella disponibilità del commerciale destinato a rendere una prestazione delocalizzata e itinerante, sia se attribuito al dipendente chiamato a rendere una prestazione stanziale nella sede dell'impresa e che abbia a disposizione strumenti di comunicazione fissi?



quali le conseguenze di una prospettiva
volta a distinguere tra

"strumenti di lavoro"

e

"benefici accessori propriamente intesi"?



DUE POSSIBILI CONSEGUENZE

ritenere che per il secondo caso non operi la deroga e che sia sempre necessario il presupposto dell'accordo/autorizzazione per il loro impiego

OPPURE

ritenere che della potenzialità di controllo di questa seconda tipologia di beni il datore di lavoro non possa avvalersi in nessun caso, potendosi limitare alla verifica del loro corretto impiego (ossia del loro utilizzo da parte del dipendente rispettoso delle leggi e degli eventuali regolamenti aziendali)



prima opzione non convince

non pare coerente con lo spirito della legge che, nel derogare al presupposto di cui al comma primo per gli strumenti ordinari di lavoro, manifesta la volontà di varare una disciplina volta a semplificare la gestione aziendale

seconda impostazione pare preferibile

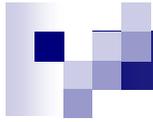
limita, coerentemente con la *ratio* della disciplina, la possibilità di controllo attraverso strumenti estranei alla prestazione



controllo sul corretto utilizzo del *fringe benefit* deve ritenersi, comunque, possibile

la giurisprudenza ha confermato che deve ritenersi estraneo all'ambito di applicazione dell'art. 4 Statuto Lavoratori il controllo diretto a verificare la correttezza dell'utilizzo del telefono messo a disposizione del lavoratore: un principio, questo, che pare possibile attrarre e adattare all'odierna riflessione

(Cass. Civ., Sez. Lav., 3 aprile 2002, n. 4746; orientamento successivamente confermato, Cass. Civ., Sez. Lav., 22 ottobre 2007, n. 22066Cass. Civ., Sez. Lav., 4 aprile 2012, n. 5371)



TERZA QUESTIONE

**riflettere sulle potenzialità di controllo
connaturate agli strumenti di lavoro**



gli strumenti ordinari di lavoro partecipano
di una intrinseca e ineliminabile potenzialità
di controllo: *computer, smartphone, tablet*,
strumenti elettronici impiegati per lo
svolgimento di specifiche attività

insita potenzialità di monitoraggio

qual è, se vi è, il limite invalicabile della
deroga di cui al comma secondo?



scopo della norma è quello di semplificare l'impiego e la distribuzione degli ordinari strumenti di lavoro, proprio in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della impossibilità di eliminare questa intrinseca potenzialità

sicché, non avrebbe alcun senso provare a distinguere tra strumenti che non permettono alcun tipo di controllo e strumenti che generano il rischio del monitoraggio a distanza, poiché è proprio a questi ultimi che la disposizione guarda

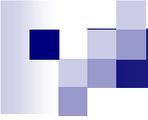
possibile chiave di lettura: distinguere tra gli strumenti che *servono al lavoratore* per rendere la prestazione, e gli strumenti che *servono al datore di lavoro* per controllare la prestazione in funzione – limite invalicabile – delle esigenze tipizzate al comma primo



spirito della novella legislativa:

non imporre aprioristicamente l'accordo o l'autorizzazione per l'utilizzo degli strumenti informatici

accordo o autorizzazione sono, invece, necessari per l'installazione in questi strumenti di tutti quei *software* (di monitoraggio, localizzazione, o archiviazione) che non sono funzionali alla prestazione lavorativa e che sono, invece, destinati consentire alla parte datoriale il controllo a distanza per le finalità ammesse dalla legge



piena attualità per l'orientamento che ha già ritenuto illegittimo l'utilizzo di programmi informatici che consentono il monitoraggio dei messaggi di posta elettronica aziendale e degli accessi a internet, se consentono al datore di lavoro di controllare a distanza e in via continuativa, durante la prestazione, l'attività lavorativa, il suo contenuto e le modalità di esecuzione

" i programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi Internet sono necessariamente apparecchiature di controllo nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza e in via continuativa durante la prestazione, l'attività lavorativa e se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento (se non altro, nel nostro caso, sotto il profilo del rispetto delle direttive aziendali)". La Corte territoriale ha, altresì, aggiunto che "ciò è evidente laddove nella lettera di licenziamento i fatti accertati mediante il programma Super Scout sono utilizzati per contestare alla lavoratrice la violazione dell'obbligo di diligenza sub specie di aver utilizzato tempo lavorativo per scopi personali (e non si motiva invece su una particolare pericolosità dell'attività di collegamento in rete rispetto all'esigenza di protezione del patrimonio aziendale)". Sulla base di tali considerazioni la Corte legittimamente ha ritenuto applicabile nella fattispecie l'art. 4, comma 2 citato, negando la utilizzabilità dei dati acquisiti dal citato programma in violazione di tale norma"

(Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2010, n. 4375; cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 1 ottobre 2012, n. 16622)



QUARTA QUESTIONE

" la disposizione di cui al comma 1 non si applica... agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"



due precisazioni preliminari

1. la deroga deve intendersi limitata al presupposto del previo accordo/autorizzazione: tali sistemi potranno essere impiegati solo ove strumentali al soddisfacimento delle esigenze legislativamente tipizzate

2. raccordo tra l'*incipit* del comma primo ("*...altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori...*") e la disposizione in esame, necessità di distinguere tra le due ipotesi

pare potersi affermare che l'operatività della deroga del secondo comma sia limitata a quei sistemi di registrazione degli accessi e delle presenze che non consentono il monitoraggio e la verifica in tempo reale dello svolgimento dell'attività lavorativa, potendo tuttavia consentire il controllo del rispetto dell'orario di lavoro e della presenza del dipendente

in ossequio ai già richiamati principi generali, sembrerebbe doversi escludere che i sistemi di cui al comma secondo siano anche quelli che consentono di "seguire" il dipendente in azienda



SEMPLIFICANDO

possono essere, forse, tenuti distinti

gli strumenti di rilevazione della presenza *statica* del dipendente, che paiono appartenere alla disciplina del secondo comma

gli strumenti di rilevazione *dinamica* – ossia in tempo reale – che paiono più correttamente da inquadrare tra gli “*altri strumenti*” del comma secondo



Corte di Cassazione del 17 luglio 2007, n. 15892

i sistemi di rilevazione delle presenze dovevano intendersi assoggettati alla disciplina di cui al previgente art. 4 Statuto Lavoratori, in quanto accertamento sul *quantum* della prestazione

REAZIONE

necessità di circoscrivere l'oggetto del controllo vietato allo svolgimento della prestazione lavorativa, distinguendo tra divieto di controllare a distanza l'esecuzione delle mansioni e possibilità di verificare il comportamento tenuto durante l'orario di lavoro



evoluzione tecnologica determina un quadro fattuale ben più complesso

imperativo abbandonare l'idea di un controllo effettuabile per il solo tramite dei sistemi dei classici timbratura, del tutto svincolati dall'esecuzione dell'attività lavorativa

INVERO

sempre più diffusi i programmi di rilevazione degli accessi e delle presenze installati direttamente sugli strumenti affidati ai lavoratori per lo svolgimento della prestazione

ad esempio, sistemi di rilevazione delle presenze e contatori orari installati nei *computer* degli operatori dei *call center*: *software* che consentono la verifica, a distanza e in tempo reale, dell'operatività a *computer* del dipendente che altro non è se non l'oggetto primo della prestazione lavorativa lui demandata



può ritenersi ammesso il controllo libero del mero rispetto dell'orario di lavoro, controllo che non pare poter ledere in alcun modo la libertà personale del dipendente

non in virtù di una deroga "totale" ai precetti di cui al comma primo

bensì in quanto il controllo sul rispetto dell'orario di lavoro non pare a priori riconducibile alla fattispecie dei controlli a distanza propriamente intesi

" non rientra nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 st. lav., non potendosi qualificare come strumento di controllo a distanza, un'apparecchiatura di rilevamento delle presenze attivata mediante tessera magnetica (badge)"

Tribunale di Napoli, 23 settembre 2010



CONTROLLI DIFENSIVI

tema tra i più controversi

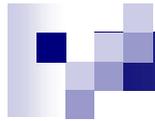
**1. controllo/monitoraggio a distanza del
lavoratore**

**2. archiviazione e salvataggio di dati
generati dallo svolgimento della prestazione
lavorativa e/o dall'utilizzo degli strumenti di
lavoro**



" le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196"

comma terzo intrinsecamente collegato al primo e secondo: il comma secondo deroga al primo, che delinea ai limiti generali di ammissibilità dei controlli datoriali; le informazioni di cui al comma terzo non possono che essere quelle raccolte in ossequio alle disposizioni di cui ai commi precedenti e ai limiti dalle stesse definiti



informazioni che non possono essere raccolte con il libero impiego di *software* strumentali alla sola attività di controllo, monitoraggio e archiviazione del datore di lavoro

non pare possibile vietare a priori, pur dovendolo ritenere subordinato al preventivo accordo o autorizzazione, l'impiego di quei *software* che permettono il salvataggio di programmi, dati e documenti contenuti nei *server, computer* e *devices* aziendali: si tratta di strumenti di tutela del patrimonio aziendale



**possibilità del datore di lavoro di intervenire
ex post sugli strumenti di lavoro assegnati
al dipendente per salvare dati dopo
l'attuazione del comportamento
addebitato al lavoratore**

**quando risultano acquisiti elementi di fatto
tali da "*raccomandare l'avvio di
un'indagine retrospettiva*"**

**(Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2012, n.
2722 – parte motiva)**



Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2012, n. 2722

" non integra una violazione dell'art. 4 Stat. lav. il controllo a distanza operato nei confronti di un lavoratore tramite l'indagine retrospettiva sulla sua posta elettronica, qualora siffatto controllo sia necessario per accertare la violazione dei doveri di segretezza e correttezza dei quali sia derivato un danno per il datore di lavoro; e questo nonostante la prova della suddetta violazione sia stata acquisita non rispettando la procedura di cui al comma 2 dell'art. 4 Stat. lav."



Corte dei Conti, Sez. II, 14 maggio 2009, n. 250

"...rammentare che l'accesso ad internet lascia una traccia duratura della navigazione, essendo questa memorizzata... è del pari infondato l'assunto di una pretesa inutilizzabilità... non si è trattato di un controllo indebito dell'attività lavorativa, ma di verifiche a posteriori finalizzate ad individuare l'origine delle incursioni di virus e, quindi, a tutelare l'integrità del sistema informatico dell'ente locale..."



**indagini sui dati contenuti negli strumenti informatici aziendali:
criticità in punto di tutela della riservatezza e della dignità del
dipendente**

**possibilità di utilizzo a scopo difensivo o disciplinare della posta
elettronica del dipendente, sia essa quella propriamente
aziendale, sia essa quella privata transitata sui *server* e *devices*
datoriali**

**la diffusione della corrispondenza informatica ha sollevato un
accesso dibattito in ordine all'utilizzo della posta elettronica, alle
caratteristiche che consentono di ritenere la comunicazione
telematica "chiusa" nel senso inteso dalla fattispecie penale
non ritiene di poter aderire all'orientamento che circoscrive la
corrispondenza "chiusa" alla sola comunicazione telematica
inoltrata in forma criptata**

**è necessario assicurare la più ampia concretizzazione possibile
della tutela di cui all'art. 15 Costituzione, diritto fondamentale
dell'individuo, a dispetto delle diverse forme di comunicazione
istantanea che risultano ormai tecnologicamente accessibili**

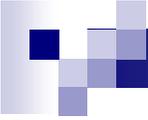


corrispondenza “chiusa” tutta quella tutelata da una qualsiasi tipologia di chiave di sicurezza che ne impedisca l’accesso e la lettura a soggetti terzi, estranei alla comunicazione

(cfr. Cass. Pen., 11 dicembre 2007, n. 47096)

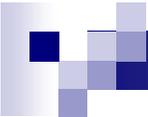
due considerazioni

1. la corrispondenza telematica si considera “aperta”, non solo per colui che ne è il diretto destinatario, ma anche per quanti siano legittimamente in possesso della *password* che ne consente l’accesso e la lettura
2. la corrispondenza non può ritenersi “chiusa” se colui che legittimamente detiene la *password* che ne consente la lettura la sblocca, così rendendo la posta elettronica accessibile a terzi legittimati a operare sul computer sul quale detta corrispondenza è normalmente custodita



Cass. Civ., Sez. Lav., 11 febbraio 2009, n. 3358

" la produzione in giudizio di documenti contenenti dati personali è sempre consentita ove necessaria per esercitare il proprio diritto di difesa, anche in assenza del consenso del titolare e quali che siano le modalità con cui è stata acquisita la loro conoscenza. La facoltà di difendersi in giudizio utilizzando gli altrui dati personali va tuttavia esercitata nel rispetto dei doveri di correttezza, pertinenza e non eccedenza previsti dall'art. 9, lettere a) e d) della legge n. 675 del 1996, sicché la legittimità della produzione va valutata in base al bilanciamento tra il contenuto del dato utilizzato, cui va correlato il grado di riservatezza, e le esigenze di difesa"



Cass. Civ., Sez. Lav., 5 agosto 2010, n. 18279

“ nelle controversie in cui si configura una contrapposizione tra due diritti, aventi entrambi copertura costituzionale, e cioè tra valori ugualmente protetti, va applicato il cd. criterio di “gerarchia mobile”, dovendo il giudice procedere di volta in volta, ed in considerazione dello specifico “thema decidendum”, all’individuazione dell’interesse da privilegiare a seguito di un’equilibrata comparazione tra diritti in gioco, volta ad evitare che la piena tutela di un interesse finisca per tradursi in una limitazione di quello contrapposto, capace di vanificarne o ridurre il valore contenutistico...”

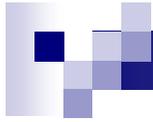


ABUSO

di strumenti aziendali estranei allo svolgimento della mansione, materialmente accessibili, ma sottratti alla giuridica disponibilità del dipendente

siffatte ipotesi debbono intendersi del tutto estranee all'ambito della tutela delineata dall'art. 4 Statuto Lavoratori e dalla più ampia disciplina in materia di tutela della riservatezza (nella previgente quanto nella rinnovata formulazione), non potendosi accordare alcuna forma di tutela a chi abusa senza titolo dei bene altrui

Tribunale di Milano, 1 agosto 2014, conferma il licenziamento intimato anche per l'abusiva navigazione su un pc aziendale



...concludendo...

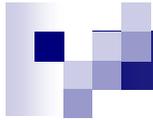


PERMANE

**nel novellato art. 4 Statuto Lavoratori,
l'originario e irrinunciabile**

**DIVIETO DI CONTROLLO
INTENZIONALE E DIRETTO DEL
DATORE DI LAVORO**

**traduzione operativa di siffatto divieto
sempre più complicata**



costante incontro/scontro tra beni e interessi di rango costituzionale riferibili a entrambi i soggetti del rapporto contrattuale, una parte dei quali è rappresentato dal nucleo fondamentale dei diritti inviolabili della persona

bilanciamento tra i diritti contrapposti è sotteso alle forme di tutela predisposte dal Legislatore, che per primo a tale bilanciamento provvede

opera di mediazione inevitabilmente demandata all'Autorità Giudiziaria nella risoluzione dei casi concreti che non risultano mai automaticamente classificabili nelle tipizzazioni legislative

**salvaguardia di quei fondamentali principi costituzionali:
il limite invalicabile dell'interpretazione e
dell'applicazione della disciplina di cui si discute**



al di sotto dei confini della tutela della dignità e della personalità dei lavoratori, ampiamente intesa, vive un conflitto altrettanto complesso generato dal precipitato dei diritti e delle obbligazioni che tipicamente caratterizzano il rapporto di lavoro

gli obblighi di cui all'art. 2087 c.c. lato datore di lavoro

gli obblighi di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. lato prestatore

il bilanciamento tra le tensioni generate dall'incontro delle diverse posizioni soggettive non può prescindere dalla più rigorosa applicazione del piano di necessaria reciprocità dei doveri di correttezza e buona fede: fondamenta del rapporto di lavoro, base del giudizio sulle patologie e disfunzioni del rapporto medesimo

complessa opera di cesello volta a evitare che la pretesa di tutela o l'esercizio dei diritti si tramutino in uno schermo incondizionato o in una giustificazione aprioristica per qualsiasi tipologia di abuso che possa essere materialmente compiuto dai due protagonisti del rapporto



Cass. Civ., Sez. Lav. 27 maggio 2015, n. 10955

" la creazione da parte del datore di lavoro di un falso profilo "facebook" attraverso il quale "chattare" con il lavoratore al fine di verificare l'uso da parte dello stesso del telefono cellulare durante l'orario di lavoro, esula dal campo di applicazione dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, trattandosi di un'attività di controllo che non ha ad oggetto l'attività lavorativa ed il suo esatto adempimento ma l'eventuale perpetrazione di comportamenti illeciti da parte del dipendente, idonei a ledere il patrimonio aziendale sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti"



la pronunzia avalla la condotta del datore di lavoro che non si limita a verificare l'eventuale condotta scorretta del dipendente, ma opera da agente provocatore, istigando l'inadempienza

viene così legittimata la più occulta e insidiosa forma di interferenza con la sfera privata del lavoratore: una modalità di azione del tutto idonea a determinare una grave e irreparabile lesione della dignità e del diritto alla riservatezza del dipendente, in evidente contrasto con il divieto di indagine sulle opinioni di cui all'art. 8 Statuto Lavoratori e, per quanto indirettamente, con il divieto di discriminazione di cui all'art. 15 Statuto Lavoratori

AUSPICIO

ripensamento di siffatta impostazione e, soprattutto, lettura della nuova disciplina atta a garantire, in ciascun possibile precipitato sostanziale, il costante e irrinunciabile equilibrio tra le posizioni soggettive coinvolte



Grazie.