



A cura di Simona Anzani

*Il datore di lavoro può controllare dal
PC se il dipendente lavora*





Cass., Sez. Lav., Sent. 25732/21

- L'articolo 4 dello **Statuto dei lavoratori** prevede la possibilità di una verifica collettiva dei pc aziendali dei dipendenti da parte del datore di lavoro, in caso di un fondato sospetto di illecito.
- Ma da un magistrato della **Corte di Cassazione** è arrivata una nuova **interpretazione della norma**, tenendo conto delle innovazioni **dell'articolo 4 apportate nel Jobs Act del 2015**: diversamente che in passato, gli elementi raccolti dagli strumenti che il dipendente impiega per eseguire la prestazione, ad esempio il personal computer, possono essere utilizzati dall'azienda per verificare la diligenza dell'addetto nello svolgimento delle mansioni.

Cass., Sez. Lav., Sent. 25732/21

vicenda

Vicenda:

Una lavoratrice aveva impugnato il proprio licenziamento in tronco motivato dal fatto che, in un accesso al suo computer aziendale, era stata rilevata la presenza di numerosi siti scaricati per ragioni private, tra i quali, inoltre, uno conteneva un virus che aveva infettato tutta la rete del sistema informatico aziendale.

Il giudizio poneva per la prima volta, alla luce del nuovo testo dell'art. 4 S.L., il tema della legittimità dei c.d. controlli difensivi, che tradizionalmente la giurisprudenza aveva individuato in quelli diretti ad accertare, normalmente ex post, comportamenti dei lavoratori illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.

Vicenda:

Bocciato il ricorso del datore:

- diventa definitivo l'annullamento della sanzione disciplinare inflitta al dipendente, sospeso per un giorno dal servizio e dalla retribuzione perché "si è fatto i fatti suoi" collegandosi dal computer aziendale a una serie di siti di carattere ludico e commerciale.
- il punto è che la contestazione risale al 21 febbraio 2012, dunque in epoca anteriore alla riforma.

Cass., Sez. Lav., Sent. 25732/21



Attuale formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori:

- Il nuovo testo dell'art. 4 consente i controlli difensivi generali, riguardanti tutta una generalità di dipendenti, ai quali applica la propria disciplina.
- Restano fuori i **controlli singoli**, che la **Corte ritiene legittimi e i risultati utilizzabili a condizione che siano motivati dall'esistenza di concreti indizi di un'attività illecita dei singoli indagati.**





Attuale formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori:

Nell'effettuare il controllo, occorre:

- contemperare gli interessi dell'impresa con il rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore (sul punto, vedi la CEDU, sentenza del 5 settembre 2017, Barbulescu, che la Corte richiama).
- svolgerli ex post, vale a dire dopo la commissione dell'illecito, di cui l'impresa abbia acquisito indizi concreti.



Cass., Sez. Lav., Sent. 25732/21

Condotte anteriori al Jobs Act:

Restano validi i paletti ai controlli difensivi: gli elementi acquisiti dall'azienda nell'ambito di tali controlli (gli impianti e i sistemi di controllo installati dal datore per evitare attività illecite o per motivi organizzativi e produttivi, da cui risultano rilevati anche dati inerenti la prestazione dei dipendenti) non possono essere utilizzati per sanzionare il dipendente o per provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore.



Osservazioni tratte dal Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 giugno 2015:

La norma non "liberalizza" i controlli ma si limita a fare chiarezza circa il concetto di "strumenti di controllo a distanza" ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti attraverso questi strumenti, in linea con le indicazioni che il Garante della Privacy ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le linee guida del 2007 sull'utilizzo della posta elettronica e di internet.

Come già la norma originaria dello Statuto, anche questa nuova disposizione prevede che gli strumenti di controllo a distanza, dai quali derivi anche la possibilità di controllo dei lavoratori, possono essere installati

- esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale;
- ed esclusivamente previo accordo sindacale o, in assenza, previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o del Ministero

Osservazioni tratte dal Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 giugno 2015:

La modifica all'articolo 4 dello Statuto chiarisce che non possono essere considerati "strumenti di controllo a distanza" gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore "per rendere la prestazione lavorativa" (una volta si sarebbero chiamati gli "attrezzi di lavoro"), come pc, tablet e cellulari.

L'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione:

Osservazioni tratte dalla Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 giugno 2015:

I nuovo articolo 4, peraltro impone:

- che al lavoratore venga data adeguata informazione circa l'esistenza e le modalità d'uso delle apparecchiature di controllo (anche quelle, dunque, installate con l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL o del Ministero);
- e, per quanto più specificamente riguarda gli strumenti di lavoro, che venga data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità di effettuazione dei controlli, che, comunque, non potranno mai avvenire in contrasto con quanto previsto dal Codice privacy. Qualora il lavoratore non sia adeguatamente informato dell'esistenza e delle modalità d'uso delle apparecchiature di controllo e delle modalità di effettuazione dei controlli dal nuovo articolo 4 discende che i dati raccolti non sono utilizzabili a nessun fine, nemmeno a fini disciplinari.

Conclusioni



Massima:

*“Con riferimento all’art. 4 della l. n. 300 del 1970 - come modificato dagli artt. 23, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2015, e 5, comma 2, del d.lgs. n. 185 del 2016 - la Sezione lavoro ha affermato che **sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all’insorgere del sospetto. Non ricorrendo le condizioni suddette la verifica della utilizzabilità a fini disciplinari dei dati raccolti dal datore di lavoro andrà condotta alla stregua dell’art. 4 l. n. 300 del 1970, in particolare dei suoi commi 2 e 3”***

Approfondimenti



<https://community.omniavis.it/t/cassazione-il-datore-di-lavoro-puo-controllare-dal-pc-se-il-dipendente-lavora/6616>

https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/09/Cassazione_2021_25732.pdf

<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/20150618-Controlli-a-distanza.aspx>

“**Mi trovi anche su ...**”

<https://community.omniavis.it/>

<https://www.youtube.com/user/omniavis>



**Simona
Anzani**