

## **UFFICIO STUDI CODAU**

**"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi e VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".**

**Corte di Cassazione, sezione lavoro n.32760/2021**

**I controlli a distanza sui lavoratori prima e dopo la modifica apportata all'art.4 dello Statuto dei lavoratori dal Job act<sup>1</sup>**

### **Il caso**

La sentenza della Corte di Cassazione n. 32760, depositata in data 9 novembre 2021, affronta la complessa tematica del controllo a distanza del lavoratore disciplinato dall'art. 4 della L.300/1970, nell'applicazione precedente alla riforma del Jobs Act, considerato che i fatti di cui trattasi riguardano una condotta tenuta dal dipendente tra il 19 dicembre 2011 e il 23 dicembre 2011, ma forniscono, altresì, indicazioni puntuali sul testo ad oggi in vigore.

In particolare il caso riguarda il provvedimento adottato da un'azienda nei confronti di un proprio dipendente di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 1 giorno, comminato nel 2012, per avere *"fatto un uso improprio del terminale assegnatogli per motivi di servizio, avendo dallo stesso effettuato una serie rilevante di collegamenti a siti internet a carattere prevalentemente ludico e commerciale durante lo svolgimento dell'attività lavorativa"*.

Il dipendente ha presentato ricorso avverso il provvedimento di sospensione e sia il Tribunale di Roma sia la Corte di Appello capitolina hanno condannato il datore di lavoro ad annullare le sanzioni: i Giudici, infatti, in entrambi i casi hanno rilevato che l'attività di controllo da parte dell'azienda sul sistema informatico, determinando un controllo a distanza dell'attività lavorativa rientrasse nel novero di quelle condotte richiedenti il previo accordo delle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 2 dello Statuto dei lavoratori. È stato, infatti, escluso che il comportamento potesse essere sanzionato in assenza delle garanzie previste dalla normativa, né che le stesse potessero essere superate per controlli difensivi, funzionali alla salvaguardia del patrimonio aziendale, dei quali d'altra parte il datore di lavoro non ha fornito prova adeguata.

---

<sup>1</sup> Ha collaborato alla stesura del presente documento Nicoletta Roz Politecnico di Torino

La Corte di Cassazione, nel rigettare il ricorso della società, si è conformata al proprio orientamento (*Cass. n. 16622/12, Cass. n. 19922/16*), evidenziando **“l’effettività del divieto di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori, richiedente, anche per i cd. controlli difensivi, l’applicazione delle garanzie dell’originario L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 4, comma 2; con la conseguenza che se per l’esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti ed apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti, tali dati **non possono essere utilizzati per provare l’inadempimento contrattuale dei lavoratori medesimi.****

Se, pertanto, nel caso in esame i dati acquisiti dal datore di lavoro nell’ambito dei suddetti controlli difensivi non potevano essere utilizzati per provare l’inadempimento contrattuale del lavoratore, la Corte ha chiarito come, invece, **“dopo il cd. Jobs Act, gli elementi raccolti *tramite tali strumenti possono essere utilizzati anche per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio lavoro, con tutti i risvolti disciplinari e di altra natura connessi*”.**

### **La tutela del lavoratore alla luce dello Statuto dei lavoratori e della normativa sul diritto dei dati personali.**

Il caso oggetto della pronuncia della Corte fornisce l’occasione per soffermarsi sul disposto dell’art. 4 della L. n. 300/1974 “Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo”, come riformulato dal Jobs act che, nella formulazione del comma di chiusura, ha previsto che le informazioni raccolte dal datore di lavoro con strumenti di controllo, disciplinati nel primo comma, e con strumenti di lavoro, enunciati al secondo comma, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, anche quindi, per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio 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 Codice della *privacy*.

L’impiego di strumenti di controllo impone, quindi, un bilanciamento continuo tra due interessi, quello del datore di lavoro che la prestazione sia eseguita conformemente alle direttive impartite proteggendo anche l’integrità dei dati dei quali è responsabile e quello del lavoratore riguardante la tutela del rispetto della libertà e dignità e riservatezza dei dati personali.

Se, quindi, il datore di lavoro può effettuare controlli sui lavoratori che possono essere utilizzati anche in ambito disciplinare, è necessario che degli stessi sia data una puntuale informativa nella quale si tenga conto dei confini entro i quali può essere effettuato il controllo che per essere legittimo dovrà conformarsi alla normativa giuslavorativa e a quella della *privacy* (in merito risulta opportuno tenere da conto le *Linee guida del Garante per posta elettronica e*

internet del 1° marzo 2007, n. 13, <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>) nonché la giurisprudenza comunitaria.

Su tale ultimo aspetto risulta di primario interesse la sentenza n. 61496/08 del 5 settembre 2017 della Grande Camera della Corte europea dei diritti dell'uomo, nel caso, *Barbulescu vs Romania*, che in merito al monitoraggio sulle comunicazioni informatiche dei dipendenti nel prevedere come il controllo deve essere tale da garantire il rispetto della loro *privacy* e non possa eccedere determinati limiti, ma uniformarsi ai principi di necessità, trasparenza, specificità dello scopo, proporzionalità e sicurezza ha individuato alcuni criteri da seguire.

In particolare:

- il lavoratore deve essere informato della possibilità del monitoraggio e dell'adozione di misure di controllo;
- l'informazione deve essere chiara e fornita preventivamente;
- deve essere verificato il grado di intrusione nella *privacy* del lavoratore;
- devono sussistere ragioni oggettive capaci di giustificare il monitoraggio;
- devono essere verificate le conseguenze del monitoraggio;
- devono essere predisposte garanzie adeguate affinché il datore di lavoro non possa accedere ai dati che non siano stati oggetto di informativa sulle modalità di acquisizione.

In linea con tale orientamento risulta interessante sia la pronuncia della Cassazione n. 4871 del 24 febbraio 2020 sia la recente sentenza del Tribunale di Venezia, sez. lavoro, n 494 del 6/08/2021. Quest'ultima afferma come sia *"dato acquisito a far data dalla Novella dell'art 4 SL, che le informazioni ottenute per il tramite degli strumenti utilizzati per la prestazione lavorativa, ben possono essere utilizzate a prescindere dalla loro natura/finalità difensiva, ma tale utilizzabilità necessita che siano soddisfatti gli adempimenti e i requisiti di cui al 3° comma"*.

Il rispetto del trattamento dei dati personali risulta, pertanto, condizione di legittimità del monitoraggio e sul punto si richiama l'attenzione sull'Ordinanza ingiunzione del Garante della *privacy* del 13 maggio 2021 (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9669974>) con la quale l'Autorità ha sanzionato il Comune di Bolzano in quanto aveva adottato un monitoraggio della navigazione internet dei lavoratori che, indipendentemente da specifici accordi sindacali, non era svolta nel rispetto dello Statuto dei lavoratori e della normativa sulla *privacy*. In particolare, per il Garante "i dati relativi alla navigazione web del reclamante, originariamente raccolti e trattati tramite il citato sistema in modo non proporzionato e non conforme alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, in violazione dell'art. 5, par. 1, lett. a) e c), 6 del Regolamento e dell'art. 113 del Codice,

e senza un'adeguata informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento, siano stati successivamente impiegati per contestare addebiti disciplinari allo stesso, non rispettando quindi i presupposti e le condizioni previste dalla richiamata disciplina di settore all'art. 4, comma 3, della legge n. 300 del 1970."

## Conclusioni

Ai sensi dell'art 4, comma 3, L. n. 300/1970, come sostituito dall'art. 23 D.lgs. n. 151/2015 - il datore di lavoro può utilizzare per fini connessi al rapporto di lavoro le informazioni raccolte mediante le apparecchiature utilizzate dai dipendenti, se sussistono i requisiti espressi dai commi 1 e 2 del predetto art 4 dello Statuto dei Lavoratori: condizione essenziale, a tal fine, è che venga fornita idonea notizia ai dipendenti circa le modalità di uso degli strumenti di lavoro e di effettuazione dei controlli c.d. difensivi, nel rispetto di quanto disposto dal Codice della *privacy*.

È, quindi, necessario che il datore di lavoro si uniformi ai principi di necessità, trasparenza, specificità dello scopo, proporzionalità e adotti tutte le misure per la sicurezza del trattamento, fornendo al lavoratore, in qualità di interessato, una puntuale informativa ex art.13 del Regolamento UE 2016/679, contenente tutti gli elementi ivi previsti.

|  |   |
|--|---|
| Statuto Lavorator : art 4<br>Versione in n vigore prima delle modifiche apportate dall'art.23 del Dl.gs n.151/2015   | Statuto Lavoratori: art 4<br>Versione in vigore   |
| Impianti audiovisivi   | Impianti audiovisivi e strumenti di controllo   |
| <b>E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.</b>  | 1. Gli impianti <b>audiovisivi</b> e gli <b>altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza</b> dell'attività dei lavoratori <b>possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive</b> , per la <b>sicurezza del lavoro</b> e per la <b>tutela del patrimonio aziendale</b> e <b>possono essere installati</b> previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. [ultimo paragrafo |
| <b>Gli impianti e le apparecchiature di controllo</b> che siano richiesti da <b>esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro</b> , ma dai quali derivi anche la | 2. La disposizione di cui al comma 1 <b>non si applica</b> agli <b>strumenti</b> utilizzati dal lavoratore <b>per rendere la</b>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>possibilità di controllo a distanza</b> dell'attività dei lavoratori, <b>possono</b> essere <b>installati</b> soltanto <b>previo accordo</b> con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.</p>                         | <p><b>prestazione lavorativa</b> e agli <b>strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</b></p>  |
| <p>Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.</p> | <p>3. Le <b>informazioni</b> raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 <b>sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione</b> che sia data al lavoratore adeguata <b>informazione delle modalità d'uso degli strumenti</b> e di <b>effettuazione dei controlli</b> e nel rispetto di quanto disposto dal <b>decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.</b></p> |
| <p>Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale</p>                                 |  |