



@PRIVACYDAY

CNR di Pisa, 25 maggio 2023



- *La Legge n. 300 del 1970 art.4 sanciva il divieto assoluto di utilizzare sistemi audiovisivi e di altro genere per controllare a distanza l'attività del lavoratore.*



- **L'art. 23 del D. Lgs n 151/2015** attuativo del cosiddetto "Jobs Act" ha introdotto delle modifiche riguardanti la possibilità del datore di lavoro di poter controllare l'attività lavorativa dei dipendenti, pertanto **l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori** risulta riformulato: *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 [...] 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.*



- **Sentenza N. 19922/2016:** *il datore di lavoro non può utilizzare i dati del controllo a distanza mediante GPS per verificare la condotta irregolare del dipendente e per legittimarne il licenziamento.*



L'ACCORDO SCRITTO DEI DIPENDENTI NON È SUFFICIENTE PER L'INSTALLAZIONE DI VIDEOCAMERE

- La Suprema Corte di Cassazione, con la **Sentenza n. 1733 del 17 gennaio 2020**, ha dichiarato che non è sufficiente un accordo scritto dei dipendenti per l'installazione di un'apparecchiatura di videosorveglianza sui luoghi di lavoro, ciò perché tale manovra non rispetta le condizioni di cui all'art. 4 l. n. 300 del 1970. In mancanza di un preventivo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o dell'autorizzazione della DTL (Direzione territoriale del lavoro) l'installazione è illegittima e penalmente sanzionata.





- **Con la Sentenza n. 26968 del 13.12.2022**, la CEDU ha ritenuto conforme ai principi di diritto dell'unione, l'utilizzo del GPS da parte del datore di lavoro per verificare l'effettivo utilizzo a fini aziendali, dell'auto del dipendente.



CASO DI UN'AZIENDA PORTOGHESE ESAMINATO DALLA CORTE DI STRASBURGO

- Contestazione e successivo licenziamento di un dipendente che aveva indicato distanze maggiori percorse a fini professionali rispetto a quelle effettive così da dover rimborsare importi inferiori alla società per i chilometri percorsi per motivi personali.
- Invocazione da parte del dipendente dell'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo, ovvero *una violazione del suo diritto al rispetto della propria vita privata*.
- La Corte ha escluso la violazione della disposizione perché la finalità della stessa è quella di tutelare la persona da interferenze arbitrarie nella propria vita personale.

LEGITTIMITA' DEL LICENZIAMENTO

TUTELA DEI BENI AZIENDALI



- **Corte Europea Diritti dell'Uomo sez. grande chambre, 17/10/2019, n.1874** sancisce che *«È lecita la videosorveglianza dei dipendenti, sospettati di essere infedeli ai loro doveri nei confronti del datore per aver commesso gravi irregolarità sul lavoro, se finalizzata alla tutela dei beni aziendali e degli interessi del datore, purché siano rispettati pochi e tassativi criteri (tra cui consenso informato, garanzie contro gli abusi, minima interferenza nella privacy dei lavoratori) ed i lavoratori siano stati preavvertiti di questo controllo a distanza»*



IL CASO LÒPEZ RIBALDA E ALTRI C. SPAGNA

- **Corte Europea Diritti dell'Uomo, 17/10/2019, n.8567** sancisce che «La videosorveglianza occulta dei dipendenti giustificata dal ragionevole sospetto di furti e dalle relative perdite economiche, tenendo conto dell'entità e delle conseguenze della misura non viola l'art. 8 CEDU».



IL TRIBUNALE DI PADOVA



- **Con la Sentenza n. 550 pubblicata il 16/07/2019** ha affermato che in settori ove l'apporto dei lavoratori costituisce un aspetto preminente, la subordinazione, in caso di appalto, può essere desunta non soltanto dal potere direzionale e di controllo ma anche dall'ausilio di apparecchiature digitali.



- **Con l'ordinanza n. 6031 del 04/10/2019** ha affermato che è legittima, l'attività di controllo posta in essere dalla società datrice, mediante un'agenzia investigativa, nei confronti di un lavoratore assentatosi più volte dal servizio senza autorizzazione.

IL TRIBUNALE DEL LAVORO DI ROMA



Il Tribunale rileva, preliminarmente, che è fatto divieto a parte datoriale di ricorrere a controlli eseguiti tramite agenzia di investigazione privata per verificare l'adempimento o meno della prestazione lavorativa da parte del dipendente o per controllare le relative modalità di esecuzione.

Con l'ordinanza del 14.03.2023, il Tribunale afferma che il datore di lavoro, laddove sospetti la perpetrazione di illeciti seppur non penalmente rilevanti da parte del dipendente (quali la falsa attestazione dell'orario, il suo allontanamento dal luogo di lavoro per scopi privati o l'utilizzo dei beni aziendali per scopi personali), ha diritto di sottoporre il medesimo a controlli, anche mediante il ricorso ad agenzie di investigazione. Ciò purchè sussista il sospetto o la mera ipotesi che tali illeciti siano in corso di esecuzione.





IPOSTESI PIÙ COMUNI DI RICORSO ALLE INVESTIGAZIONI ESTERNE

Il datore di lavoro può ricorrere ad all' investigatore privato in 2 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).



- Lo svolgimento di attività extra-lavorativa personalmente o per conto di terzi in violazione del divieto di concorrenza;
- lo svolgimento di altra attività lavorativa durante l'assenza per malattia o infortunio;
- l'uso improprio dei permessi ex L. 104/1992;
- la falsa attestazione della presenza in servizio;
- il furto di beni aziendali.



- Con la **Sentenza n. 25732 del 22.09.2021**, la Suprema Corte di Cassazione si è pronunciata in materia di controlli sugli strumenti informatici aziendali (messaggistica o e-mail) e, nello specifico, in tema di bilanciamento tra gli interessi del datore di lavoro alla tutela del patrimonio aziendale, da un lato, e quello alla tutela della privacy del lavoratore, dall'altro.




LINEE GUIDA DEL GARANTE PRIVACY



Il datore di lavoro può leggere e controllare le email aziendali dei dipendenti anche senza darne comunicazione o chiedere il permesso ai sindacati, ma per tutelare la privacy dei lavoratori, deve:

- aver informato i dipendenti del corretto uso della posta aziendale e della possibilità che vi siano dei controlli a campione o calendarizzati,
- adottare tutti gli accorgimenti in materia di conservazione e trattamento dei dati ricavabili dalle email
- informarli sulle modalità del controllo della posta elettronica ad esempio indirizzi in condivisione o messaggi di avvertimento.



Guidelines



I₁ N₁ F₄ O₁ R₁ M₃ E₁ D₂



C₃ O₁ N₁ S₁ E₁ N₁ T₁

GARANTE PRIVACY



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI



Con il provvedimento del **4 dicembre 2019** il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha sancito che *“commette un illecito la società che mantiene attivo l’account email aziendale di un dipendente dopo l’interruzione del rapporto di lavoro e accede alle email contenute nella sua casella di posta elettronica. La protezione della vita privata si estende anche all’ambito lavorativo”*.



31 OTTOBRE 2018 - PRESUNTE VIOLAZIONI DELL' ART. 77 DEL REGOLAMENTO(UE) 2016/679 DI UN ACCOUNT DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Dagli accertamenti svolti dall'Autorità Garante era emerso che l'account di posta era rimasto attivo per oltre un anno e mezzo dopo la conclusione del rapporto di lavoro prima della sua eliminazione, avvenuta solo dopo la diffida presentata dal lavoratore.





LE PRONUNCE DEL GARANTE DELLA PRIVACY



- Il Garante della privacy vieta il **controllo massivo e la conservazione illimitata delle email aziendali** ma se il dipendente si dimette o viene licenziato, la sua casella di posta deve essere disattivata immediatamente, adottando sistemi automatici volti ad informare i terzi ed a fornire a questi ultimi indirizzi alternativi riferiti all'attività professionale a cui indirizzare nuove comunicazioni dirette all'azienda.