



## **Nuove potenzialità di controllo e forme di tutela**

**«La tutela riservata al dipendente e le  
prerogative aziendali»**

**avv. Gianandrea Giancotti**

*Convegno nazionale AGI*  
**Bologna, 25-27 ottobre 2018**



## PREMESSA

- Innovazione e società: dall'industria 4.0 al lavoro 4.0
- I limiti etici dell'automazione: la dignità della persona e la tutela dei suoi dati
- Privacy e diritto del lavoro
- Il focus primario sulla fase patologica del rapporto contrattuale
- L'accertamento di fatti di potenziale rilievo disciplinare
- Il rapporto tra le fonti e le peculiarità in ambito lavoristico



Diritto dei lavoratori alla  
riservatezza, alla libertà e alla  
dignità  
(artt. 13 e 15 Cost.)

v.

Diritto del datore di lavoro alla  
libertà d'impresa e alla tutela  
del patrimonio aziendale  
(art. 41 Cost.)

Diritto del datore di lavoro alla  
corretta tutela dell'esecuzione  
del contratto di lavoro

**Disciplina generale  
(GDPR/Codice Privacy):**

esigenza di bilanciare la libera  
circolazione dei dati con la libertà e la  
riservatezza dell'interessato

**Disciplina «speciale»:**

esigenza di bilanciare gli interessi  
del datore di lavoro con la libertà e  
la riservatezza del lavoratore

La disamina e il bilanciamento degli interessi orientati dalla  
giurisprudenza «dei valori»



## VIDEOSORVEGLIANZA

**Legittimità dei controlli difensivi effettuati con apparecchiature idonee ad escludere il monitoraggio dello svolgimento delle mansioni lavorative sul luogo di lavoro**

Distinzione tra:

- telecamere indirizzate sul luogo di lavoro per esigenze di sicurezza (es: cantiere edile): necessità del rispetto della procedura di cui all'art. 4, comma 2, St. Lav.
- telecamere che non consentono il monitoraggio dell'attività lavorativa (es: indirizzate su corridoi, scale, accessi al palazzo, ascensori, ecc.): l'uso è legittimo anche senza rispettare la procedura ex art. 4, comma 2, St. Lav.



## **UN CASO PRATICO: Cass. Civ. 22662/2016**

- telecamera che sorveglia una cassaforte e non consente un effettivo controllo a distanza della prestazione lavorativa; indirettamente può consentire di controllare gli spostamenti nell'ambiente di lavoro
- non è soggetta all'art. 4 St.Lav. poiché non ne deriva una possibilità di controllo a distanza nè compromette la dignità e la riservatezza dei lavoratori
- il controllo difensivo non attiene all'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, ma è destinato ad accertare un comportamento che pone in pericolo la sicurezza dei lavoratori e il patrimonio aziendale

## **UTILIZZABILITÀ DELLA PROVA:**

- procedimento penale (Cass. pen. 8687/1985; Cass. 4367/2018: ammesse le riprese effettuate all'interno del luogo di lavoro, necessarie per esercitare un controllo sul patrimonio aziendale messo a rischio da possibili comportamenti infedeli dei dipendenti)
- licenziamento disciplinare (Cass. 10636/2017: legittimo filmare gli scaffali di un negozio allo scopo di individuare il responsabile di sottrazioni già verificatesi)



## COMPUTER, E-MAIL E SOCIAL

**Il datore di lavoro può effettuare dei controlli difensivi mirati al fine di verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, previa idonea informativa e nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza**

Distinzione tra:

- controlli sistematici, generalizzati ed *ex ante*: leciti solo per esigenze organizzative o motivi di sicurezza, nel rispetto delle garanzie di cui all'art. 4 St. Lav. e previa informativa
- controlli mirati e a posteriori, anche nell'ambito di indagini volte all'acquisizione di prove di illeciti: consentiti (senza necessità di un'informativa *ad hoc*)



## CASI PRATICI:

- **Cass. civ. 2722/2012:** l'accertamento *ex post* è estraneo all'art. 4 St. Lav., non è volto alla sorveglianza della prestazione di lavoro ma all'accertamento di illeciti già sospettati
- **Cass. civ. 10955/2015:** con la creazione di un finto profilo Facebook con cui chattare con il dipendente si era evidenziato l'allontanamento del dipendente dai macchinari, e dunque un comportamento illecito sotto il profilo della sicurezza degli impianti
- **Cass. civ. 22313/2016:** liceità del controllo datoriale e del conseguente licenziamento disciplinare per la presenza di contenuti personali e pornografici sul computer aziendale
- **Cass. civ. 18302/2016:** monitoraggio dei dati di navigazione di tutti i lavoratori e controllo del traffico telefonico ritenuto illegittimo in caso di mancato rispetto delle procedure di cui all'art. 4 St. Lav.



## Chiarimenti sul concetto di «strumenti di lavoro»

- applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa (posta elettronica, anti-virus, sistemi di inibizione automatica della consultazione di contenuti in rete senza registrazione dei tentativi di accesso...) ([Garante Privacy, 13 luglio 2016, n. 303](#))
- non vi rientrano software installati appositamente ai fini del controllo dell'attività del lavoratore (es: software di localizzazione o filtraggio) ([Comunicato Stampa, Min. Lavoro, 18 giugno 2015](#))



## **POLICY AZIENDALI E TRASPARENZA**

**Principio di trasparenza** (art. 4, comma 3, St. Lav. e artt. 12-13 RGPD):  
**policy aziendali** chiare che evidenziano la possibilità di controlli mirati

Il trattamento dei dati può essere basato su (art. 6 RGPD):

- **consenso**: problematico in ambito giuslavoristico  
deve essere liberamente prestato  
deve essere prestato successivamente all'instaurazione del rapporto,  
previa informativa
- **esecuzione del contratto**: vi può rientrare il trattamento dei dati  
tramite strumenti di lavoro
- **legittimo interesse** del titolare, purché non prevalgano gli interessi o i  
diritti dell'interessato; il legittimo interesse dev'essere chiaramente  
indicato nell'informativa



## CONSERVAZIONE DEI DATI

La conservazione è lecita «*per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati*» (art.5, comma 1, lett. e) RGPD), tenendo conto:

- del **termine di prescrizione** e dei **tempi di conservazione imposti dalla legge** (es. i dati del GPS per la contestazione di sinistri possono essere conservati per 24 mesi; i dati necessari per la tenuta del libro unico del lavoro possono essere conservati per 5 anni dalla data dell'ultima registrazione *ex* art. 6 D.M. 9 luglio 2008)
- degli **scopi perseguiti** (es. la conservazione per 10 anni delle e-mail, senza indicazione dello scopo, è stata ritenuta illegittima: Garante 22/12/2016, n. 547)

Il diritto del dipendente alla cancellazione dei propri dati (**diritto all'oblio**):

- non sussiste se il trattamento è necessario per l'**esercizio o la difesa di un diritto** in sede giudiziaria (art.17, comma 3, lett. e) RGPD)
- sussiste se sono venute meno le finalità del trattamento o l'interesse legittimo del datore di lavoro (Garante 22/12/2016, n. 547).



## Come limitare i margini di incertezza?

- Con un'adeguata e corretta **informativa** preventiva
- Con l'adozione di **policy e regolamenti aziendali** che definiscano gli ambiti e le modalità di utilizzo dei dispositivi: l'assenza di una policy esplicita può determinare legittime aspettative di privacy (Garante Privacy, Provv. 547/2016)
- Rispetto dei provvedimenti del Garante:
  - i. Linee Guida 1 marzo 2007, n.13 su e-mail e Internet
  - ii. Provvedimento in materia di videosorveglianza 8 aprile 2010



**Avv. Gianandrea Giacotti**

*Studio Benessia – Maccagno*

*associazione professionale di avvocati*

**Corso Galileo Ferraris, 71 - 10128 Torino**

**[gianandrea.giacotti@benessiamaccagno.it](mailto:gianandrea.giacotti@benessiamaccagno.it)**

**[www.benessiamaccagno.it](http://www.benessiamaccagno.it)**

**Tel. 011 581 36 66**

**Fax 011 50 18 60**