

AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Lombardia

EDIZIONE

2019



**LA GESTIONE
DEL PERSONALE
ALLA LUCE
DELLE ULTIME
NOVITÀ NORMATIVE**

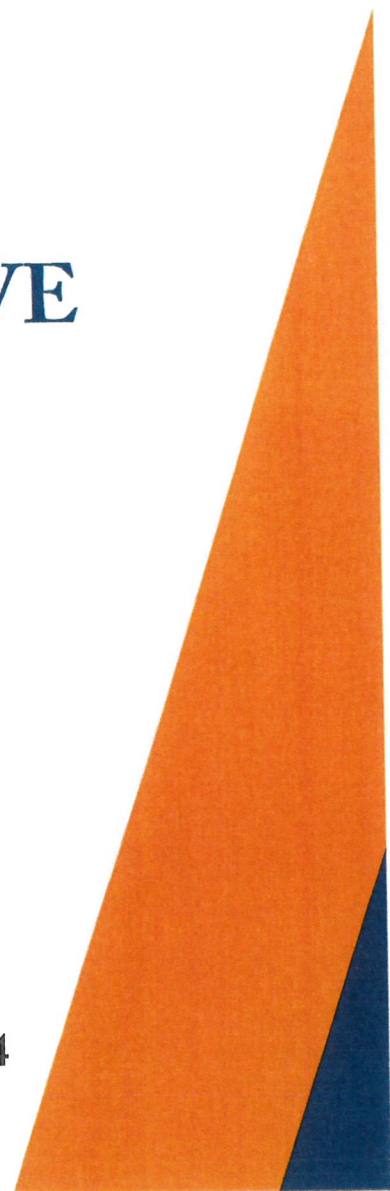
AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Lombardia

**LA GESTIONE
DEL PERSONALE
ALLA LUCE
DELLE ULTIME
NOVITÀ NORMATIVE**

Per informazione sulle attività di
AIDP LOMBARDIA
aidplombardia@aidp.it - 02.67178384



Capitolo 4

LA DISCIPLINA DEL
DIVIETO DI CONTROLLO
NELL'ART. 4 DELLO
STATUTO TRA
LEGITTIMAZIONE
E TUTELA DELLA PRIVACY

Luca Failla

Founding Partner

LABLAW Studio Legale Failla Rotondi & Partners

1. LA DISCIPLINA DEI CONTROLLI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il potere di controllo costituisce tradizionale espressione del potere gerarchico nonché di direzione e organizzazione dell'impresa. Esso è attribuito al datore di lavoro dal codice civile ed è contenuto, nella sua portata generale, nell'art. 2086 e nell'art. 2104 c.c. Tali norme consentono al datore di lavoro di organizzare l'attività dei propri collaboratori in posizione di supremazia gerarchica e verificare, pertanto, il corretto adempimento della prestazione lavorativa.

Tale potere la cui originaria previsione risale all'ordinamento corporativo, incontra un importante limite nella previsione dell'art. 4 Stat. lav. (legge n. 300/1970) sia nel testo in vigore fino al 23 settembre 2015 sia nel testo novellato dal legislatore per effetto delle modifiche apportate dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015 e dal successivo decreto correttivo approvato con d.lgs. n. 185/2015. Tale norma vietava in passato e continua a vietare oggi, l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tuttavia, con l'entrata in vigore nel 2015 del testo rinnovato dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, il legislatore ha voluto operare un importante adeguamento della norma, ferma nel suo impianto generale agli anni '70, al fine di renderla più aderente alle necessità e agli obiettivi di una moderna organizzazione d'impresa. La nuova formulazione della norma ha, peraltro, posto da subito all'attenzione degli interpreti e degli operatori l'interrogativo in ordine alle possibili implicazioni - in termini di privacy del lavoratore - scaturenti dall'applicazione della nuova disciplina. Implicazioni che sono aumentate dopo l'entrata in vigore del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) integrato dalle disposizioni adottate dal Comitato dei Garanti a livello europeo (Prov. 16 novembre 2018 recante le Linee Guida relative all'ambito territoriale di applicazione della disciplina del GDPR; Prov. 20 febbraio 2019 - Linee Guida dirette a definire i codici di condotta).

Da questo punto di vista la norma ha adottato un meccanismo di bilanciamento tra la necessità (e opportunità) di far cadere alcune rigidità normative connesse con l'uso e la pervasività della tecnologia nel normale svolgimento della prestazione lavorativa e la potenziale raccolta di

dati – utilizzabili eventualmente anche a fini disciplinari – che determina la necessità del rispetto di alcuni principi fondamentali di tutela non solo della privacy, ma soprattutto della riservatezza e della dignità morale del lavoratore. Principi che restano sanciti dall'art. 1 e dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori nonché dal riformato Codice Privacy (art. 113 D.Lgs. n. 196/2003) modificato dal legislatore italiano per renderlo coerente con la nuova disciplina europea di cui al Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

In questo ambito la norma, nel testo novellato, ha voluto operare una distinzione fondamentale tra **strumenti e apparecchi di controllo** in senso stretto (di solito le apparecchiature fisse, quale le telecamere di sorveglianza) e gli **strumenti di lavoro**.

1.1. I limiti al potere di controllo: quando è richiesta l'autorizzazione preventiva

Costituiscono **limiti di carattere generale al potere di controllo del datore di lavoro** l'art. 1 Stat. lav. che riconosce ai lavoratori il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero nei luoghi lavorativi nel rispetto dei principi della Costituzione (art. 21 cost.) e dello stesso Statuto e, significativamente, l'art. 8 Stat. lav. che vieta al datore di lavoro, sia all'atto dell'assunzione che nel corso del rapporto, anche a mezzo di terzi, di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore. La *ratio* della norma è sempre stata quella di impedire che valutazioni non aventi alcuna attinenza con la capacità professionale del lavoratore potessero determinare l'adozione di comportamenti discriminatori nei confronti dello stesso. È per tale ragione che l'interpretazione e l'applicazione della norma, sia nel vecchio testo, sia a maggior ragione nel nuovo testo, vengono valutate unitamente alla disciplina speciale relativa **alla tutela della Privacy** oggi prevista in primo luogo dal Regolamento UE n. 679/2016 – GDPR e anche d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 come integrato dalle disposizioni del d.lgs. n. 101/2018 emanato in applicazione dell'art. 88 del Regolamento comunitario.

In tale contesto, nulla è cambiato per le installazioni “fisse”: la norma identifica sempre nelle RSA (o RSU) i soggetti con i quali stipulare gli accordi sindacali (con la particolarità relativa alle aziende con unità produttive in diverse province che possono stipulare gli accordi con le OOSS più rappresentative a livello nazionale). In mancanza di accordo, si procede con **autorizzazione amministrativa**. Qui il **decreto correttivo del 2016** – art. 5 del d.lgs. n. 185/2016 – è intervenuto prevedendo che la competenza al rilascio dell'autorizzazione – in mancanza di accordo sindacale – non sia più affidata alla Direzione Territoriale del Lavoro (che, tra l'altro è Ufficio periferico del Ministero del lavoro) ma alla sede centrale o territoriale del nuovo organismo sorto anch'esso dalla riforma *Jobs Act* ossia l'Ispettorato Nazionale del lavoro (che con il Ministero del lavoro ha un rapporto di vigilanza e non gerarchico). La competenza ai fini dell'autorizzazione è affidata, rispettivamente, alle strutture territoriali o centrali dell'Ente a seconda che l'azienda interessata abbia un'unica unità produttiva ovvero più unità produttive ubicate in ambiti di competenza di diverse sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, prevedendo altresì che il relativo **provvedimento amministrativo** sia **definitivo** e, quindi, inappellabile. Scelta quest'ultima che è scaturita dalla necessità di voler precisare che avverso il relativo provvedimento amministrativo non è possibile presentare ricorso gerarchico ai sensi del d.p.r. n. 1199/1971.

Il Ministero del lavoro ha ritenuto di precisare sul punto - con Nota n. 11241 del 1 giugno 2016 - che anche nella sua nuova formulazione, l'art. 4, L. n. 300/1970 prevede che l'installazione di un impianto di videosorveglianza non possa avvenire antecedentemente a (e quindi in assenza di) uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza di esso, in assenza di autorizzazione (cfr. sul punto anche il provvedimento del Garante n. 303 del 13.07.2016).

Il provvedimento autorizzativo viene rilasciato sulla base delle dichiarazioni delle specifiche ragioni dichiarate dall'istante. L'INL svolge un'attività di verifica strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato che non può mutare nel corso del tempo nemmeno qualora vengano segnalate ragioni non preventivamente dichiarate nell'istanza di autorizzazione (Circolare INL n. 5/2018). Per tale ragione viene da un lato svolto un esame analitico delle motivazioni (INL, Lettera circolare 18 giugno 2018, n. 302) e dall'altro se ne richiede il rinnovo nelle ipo-

tesi in cui vi sia mutamento della titolarità dell'impresa e si verifichi la modifica delle condizioni e dei presupposti di fatto che avevano consentito di procedere al rilascio dell'autorizzazione (INL, Lettera circolare 25.2.2019, n. 1881).

La procedura di autorizzazione presso l'INL è obbligatoria in mancanza di accordo in sede sindacale ma una volta concessa può sempre essere sostituita dall'accordo (INL, nota n. 4619/2017). Secondo il Ministero del lavoro, la nuova formulazione dell'art. 4 L. n. 300/1970 non consente la possibilità di installare gli impianti in assenza di un atto espresso di autorizzazione, sia esso l'accordo sindacale o il provvedimento di autorizzazione. In tale procedura non è pertanto configurabile amministrativamente l'istituto del silenzio-assenso (v. Min. Lav. Int. 3/2019).

Secondo la giurisprudenza formatasi nella vigenza della vecchia disposizione, la violazione della previsione dell'art. 4 non è esclusa dalla circostanza che tali apparecchiature siano solo installate ma non ancora funzionanti, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori, né infine dal fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente. Alla luce della nuova disposizione, l'INL con nota n. 299 del 28 novembre 2017 ha precisato che con riferimento specifico agli impianti di allarme o antifurto dotati di videocamere o fotocamere che si attivano automaticamente in caso di intrusione da parte di terzi nei luoghi di lavoro l'installazione richiede l'accordo sindacale o la preventiva autorizzazione amministrativa (sul punto si veda anche la Circolare INL n. 5/2018).

1.2 Gli strumenti di lavoro

Sul fronte, invece, degli **strumenti di lavoro**, la norma elimina ogni dubbio in merito alla necessità o meno di una preventiva autorizzazione, senza tuttavia far venire meno quegli obiettivi di tutela della privacy e della dignità morale del lavoratore che costituiscono ancora oggi un presupposto fondamentale di applicazione della norma¹.

1. Si fa riferimento ad esempio agli strumenti che possano determinare forme di controllo occulto, quali ad esempio i GPS sui quali si è espresso l'INL con la Circolare n. 2/2016 prevedendo che per essi resti necessario il provvedimento di autorizzazione. Il Ministero del Lavoro e il Garante si sono tuttavia espressi in merito a tali dispositivi prevedendo che essi possano essere installati quando divenga prevalente l'interesse alla tutela del patrimonio aziendale oppure la sicurezza del personale (v. Garante Privacy, provv. n. 232/2018).

E ciò in ossequio anche al più ampio divieto di indagine sulle opinioni, intatto nel suo impianto generale perché di matrice costituzionale (art. 21 cost.) così come intatto è rimasto anche l'art. 113 del Codice della Privacy (d.lgs. n. 196/2003 come modificato dal d.lgs. n. 101/2018) il quale fa espresso rinvio all'art. 8 della L. n. 300/1970. In definitiva si è determinata una maggiore apertura da parte dell'ordinamento giuridico sulle implicazioni (possibili) del controllo derivanti dall'uso degli "strumenti mobili" (notebook/tablet/Smartphone, etc.) che sono stati negli anni di fatto utilizzati dai lavoratori (e dalle aziende) anche senza accordo con le OOSS ovvero autorizzazione amministrativa.

È da tale esigenza di tutela della privacy che scaturisce il nuovo comma 3 della norma. Si fa riferimento al richiamo espresso, oggi è contenuto nella norma, agli obblighi di corretta informazione al lavoratore in ordine ai rischi del controllo derivanti dall'uso degli strumenti di lavoro, che acquista particolare rilevanza sul piano organizzativo e quale presupposto anche per la revisione dei regolamenti interni, anche ai fini dell'esercizio del potere disciplinare. La norma afferma infatti che *"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 d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196"*.

I dati lecitamente raccolti possono ormai essere utilizzati dal datore di lavoro *"a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"*, ivi compreso quello diretto al controllo sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa, così come all'esercizio del potere disciplinare, purché la tracciabilità delle informazioni eventualmente raccolte sia opportunamente regolamentata in quanto bisognosa, sul piano organizzativo, di una gestione attenta ed "informata" a tutela della persona del lavoratore, secondo gli ordinari principi enunciati nell'art. 8 legge n. 300/1970, fatti propri negli anni anche dal Garante della privacy.

Negli orientamenti giurisprudenziali² continua tuttavia ad emergere con particolare vigore che le modalità di controllo attuate con strumenti informatici che provvedano in modo occulto alla raccolta di dati, non possono quasi mai rientrare tra i controlli preterintenzionali "difensivi", ammessi nel vecchio come nel nuovo regime per le finalità connesse con

2. Si veda anche la Tabella riepilogativa sull'ultima giurisprudenza riportata in calce.

esigenze organizzative ovvero di tutela del patrimonio aziendale o per ragioni di sicurezza³. Si afferma in buona sostanza che, se per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, possono essere installati impianti ed apparecchiature di controllo dai quali possano essere ricavati anche dati relativi all'attività lavorativa dei lavoratori, è tuttavia possibile utilizzare tali dati solo in presenza delle garanzie derivanti dall'accordo sindacale o dalla procedura di autorizzazione amministrativa. In mancanza, si realizza in ogni caso una forma di controllo a distanza, vietato, perché lesivo della dignità del lavoratore, in violazione delle disposizioni dell'art. 8, L. n. 300/1970. Ciò coerentemente - peraltro - con gli orientamenti espressi in questi anni dal Garante della Privacy, sempre molto restrittivi, soprattutto alla luce delle potenzialità di controllo occulto derivanti dai nuovi strumenti tecnologici⁴.

In pratica, continua a trovare affermazione il principio per cui l'art. 4 L. n. 300/1970 fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore, sul presupposto che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria all'organizzazione produttiva vada mantenuta in una dimensione umana e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua ed anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro⁵.

Dello stesso avviso anche Cass. Pen. 6 dicembre 2016, n. 51897 la quale afferma che *“con la rimodulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, è solo apparentemente venuto meno il divieto esplicito di controlli a distanza, nel senso che il superamento del divieto generale di detto controllo non può essere predicato sulla base della mancanza nel nuovo art. 4, di una indicazione espressa (com'era al comma 1 del previgente art. 4) di un divieto generale di*

3. Cass. 9 settembre 2016, n. 18302.

4. Sul punto si veda il Provvedimento del Garante 13 luglio 2016, n. 303. Quanto, invece al GPS, il Garante ha specificato che il diritto alla privacy, conformemente peraltro al regolamento UE n. 679/2016, va inserito dal produttore di strumenti GPS nella funzionalità del prodotto (Provvedimento del Garante 28 giugno 2018, n. 396).

Il Garante ammette invece l'utilizzo di telecamere (c.d. body cam) da parte del personale di bordo del trasporto pubblico ferroviario, a condizione che siano adottate ben precise misure di sicurezza e riservatezza e che sia siglato un apposito accordo sindacale (Provvedimenti del Garante 22 maggio 2018, n. 362).

5. Cass. 8 novembre 2016, n. 22662.

controllo a distanza sull'attività del lavoratore, avendo la nuova formulazione solamente adeguato l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche e, quindi, mantenuto fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti, posto che l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo può essere giustificato 'esclusivamente' a determinati fini, che sono 'numerus clausus' (cioè per esigenze organizzative e produttive; per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e alle condizioni normativamente indicate, sicché residua un regime protezionistico diretto a salvaguardare la dignità e la riservatezza dei lavoratori, la cui tutela rimane primaria nell'assetto ordinamentale e costituzionale seppur bilanciabile sotto il profilo degli interessi giuridicamente rilevanti con le esigenze produttive ed organizzative o della sicurezza sul lavoro”.

Una certa apertura si registra, tuttavia, da parte della giurisprudenza interna e anche internazionale nelle ipotesi in cui risulti essere prevalente il legittimo interesse datoriale alla prevenzione di comportamenti illeciti (Cass. 25.2.2019, n. 6174). Da questo punto di vista nella giurisprudenza della Cedu rileva in primo luogo la necessità del giusto equilibrio tra i contrapposti interessi e diritti in applicazione dei principi dettati dall'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo. Secondo questa logica sarebbe quindi ammessa anche la videosorveglianza occulta, purché essa si configuri come soluzione estrema finalizzata a prevenire gravi illeciti e limiti al massimo l'incidenza del controllo del lavoratore (Corte di Strasburgo 17 ottobre 2019).

1.3 Le implicazioni organizzative

Nel quadro del nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori il discrimine tra liceità e non liceità nell'uso a fini disciplinari dei dati raccolti attraverso gli strumenti di lavoro viene dettato da un lato dalla presenza di nuove e più rigorose policy interne e, dall'altro dalla valutazione in ordine alla indispensabilità del *device* per rendere la prestazione lavorativa, oltre che dalla valutazione della maggiore o minore idoneità del comportamento contestato a ledere il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro, anche in assenza di un danno significativo (v. da ultimo App. Roma 22.3.2019, n. 1331).

Come affermato dai primi commentatori della riforma⁶ molte sono le implicazioni di natura organizzativa che derivano dal nuovo contesto normativo e che governano oggi la revisione delle policy e delle procedure interne:

- trasparenza
- informazione;
- prevenzione;
- proporzionalità⁷.

Vi è un altro elemento che emerge significativamente dalla riforma ed è che se l'ordinamento giuridico ammette oggi l'utilizzo dei dati raccolti anche a fini disciplinari, questo elemento – normativo – indica alle OOSS una strada di rinnovamento e di innovazione ben precisa. Ancora una volta in chiave organizzativa per una moderna ed efficace rappresentanza di tutti gli interessi in gioco.

Da questo punto di vista, nel nuovo contesto normativo e come osservato anche dalla dottrina⁸, il rispetto della procedura co-determinativa resta ancora oggi – peraltro – una fortissima garanzia per il datore di lavoro e deve poi essere accompagnato dalle policy e dai regolamenti interni, implementati *ad hoc* ovvero opportunamente aggiornati proprio in relazione alle modalità di uso degli strumenti di lavoro. Infatti tramite l'accordo sindacale o, in alternativa, grazie al provvedimento dell'autorità amministrativa è possibile regolare tra le parti tutta una serie di controlli particolarmente invasivi per la sfera privata dei lavoratori, ma anche le possibili conseguenze disciplinari.

6. Cfr. G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di) *Commentario breve alla riforma Jobs Act*, Milano 2016

7. Cfr. Ingraio A., *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, LLI, 2, n. 1, 2016.

8. Cfr. G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di) cit.

Tabella di confronto

Vecchio Art. 4 Statuto Lavoratori	Nuovo Art. 4 Statuto Lavoratori
Divieto assoluto nell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori	Viene meno il principio del divieto assoluto
Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro sono ammessi	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
Previo accordo con OOSS / Autorizzazione dell'INL	Previo accordo con le OOSS / autorizzazione Ispettorato Nazionale del lavoro (territoriale ovvero centrale per le aziende multi-localizzate). Il provvedimento è definitivo.
	La procedura amministrativa non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze
	Le informazioni raccolte 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 d.lgs. 30.6.2003, n. 196 (a cui si aggiunge a decorrere dal 25 maggio 2018 il Regolamento UE n. 679/2016)
Salvo che la condotta posta in essere dal datore di lavoro non configuri un reato più grave, la violazione dell'art. 4 Stat. Lav. comporta la condanna a un'ammenda compresa tra i 154,00 e 1.549,00 euro o l'arresto da 15 giorni a un anno. Nei casi più gravi la pena pecuniaria e quella detentiva possono essere applicate congiuntamente (art. 38 Stat. lav. richiamato dall'art. 171 d.lgs. n. 196/2003)	Salvo che la condotta posta in essere dal datore di lavoro non configuri un reato più grave, la violazione dell'art. 4 Stat. Lav. comporta la condanna al un'ammenda compresa tra i 154,00 e 1.549,00 euro o l'arresto da 15 giorni a un anno. Nei casi più gravi la pena pecuniaria e quella detentiva possono essere applicate congiuntamente (art. 38 Stat. lav. richiamato dall'art. 171 d.lgs. n. 196/2003 come modificato dal d.lgs. n. 101/2018)

Gli orientamenti giurisprudenziali

Massima/Principio	Estremi
Anche per i controlli difensivi trovano applicazione le garanzie dell'art. 4, infatti qualora sia necessaria l'installazione di apparecchi di controllo per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, qualora questi apparecchi rilevino dati relativi anche all'attività lavorativa dei lavoratori, anche se adottati in accordo con le rappresentanze sindacali, non è consentito che attraverso questi apparecchi si ponga in essere, un controllo a distanza dei lavoratori .	Cass. 19 settembre 2016, n. 18302 Cass. 10 novembre 2017, n. 26682
L'installazione di telecamere nascoste sul luogo di lavoro è ammissibile purché si configuri come soluzione estrema finalizzata a prevenire illeciti gravi e assicuri la tutela del lavoratore limitando al massimo l'incidenza sulla sua sfera privata	Corte di Strasburgo 17 ottobre 2019
La mancanza nell'art. 4 del divieto esplicito di controlli a distanza, non implica il venir meno del principio del divieto di controllo a distanza che si manifesta nel diritto dei lavoratori alla salvaguardia della dignità e della riservatezza .	Cass. pen. 6 dicembre 2016, n. 51897 Cass. pen. 31 gennaio 2017, n. 22148
L'uso di strumenti di controllo può essere giustificato "esclusivamente" per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale	
I controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori nel caso in cui la sorveglianza riguardi l'espletamento dell'attività lavorativa e venga attuata mediante strumenti potenzialmente lesivi della sfera personale è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del lavoro,.	Cass. 8 novembre 2016, n. 22662

La mera predisposizione di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, anche se non operanti, configura un **reato di lesioni della riservatezza** dei lavoratori.

Cass. pen. 7 aprile 2016, n. 45198

E' lecita e non soggiace alle limitazioni previste dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300, l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo che sia attuata al solo fine della **tutela del patrimonio aziendale** e dalla quale, inoltre, non derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività del personale

Cass. 2 maggio 2017, n. 10637

Cass. 28 maggio 2018, n. 13266

Cass. 21 agosto 2018, n. 20879

Le disposizioni dell'art. 4 L. n. 300/1970 non sono applicabili all'**attività investigativa** svolta da un'agenzia privata e connessa ad una specifica indagine su pretese violazioni di un dipendente in relazione a compiti esterni fuori sede, indagine che ricade nella figura del "controllo difensivo" da parte del datore di lavoro in una sfera eccedente i luoghi di lavoro

Cass. 18 luglio 2017, n. 17723

Cass. pen, 30 gennaio 2018, n. 4367

La rilevazione dei **dati di entrata ed uscita dall'azienda** mediante un'apparecchiatura di controllo 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, non concordata con le rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'ispettorato del lavoro, si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul "quantum" della prestazione, rientrante nella fattispecie prevista dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300

Cass. 14 luglio 2017, n. 17531

Cass. 21 agosto 2018, n. 20879

I controlli difensivi leciti sono quelli posti in essere dal datore e diretti ad accertare, attraverso verifiche a distanza, i comportamenti dei lavoratori, con l'obiettivo di tutelare le esigenze organizzative e produttive ovvero la sicurezza del lavoro. **Non sono leciti** invece i controlli e le verifiche attivate dal datore e dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale se relativi alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro stesso.

Corte d'Appello di Roma, 23 maggio 2015,

Corte d'Appello di Genova 17 giugno 2016

Tribunale di Milano, 28 giugno 2017

Ai fini della violazione del disposto di cui all'art. 4 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), è sufficiente la potenziale idoneità dei dispositivi al controllo a distanza dei lavoratori, senza la preventiva attivazione della procedura prevista dalla medesima norma. Non assume alcun rilievo, in senso contrario, la circostanza che al momento del controllo i dispositivi risultino inattivi.

Tribunale di Milano 10 febbraio 2017

I files contenuti nel PC in dotazione al dipendente identificati come "personali" possono essere esaminati in presenza del lavoratore. Il diritto del titolare dell'azienda di controllare il corretto uso degli strumenti di lavoro, nel rispetto della disciplina in materia di privacy, viene riconosciuto legittimo dalla Corte dei diritti dell'uomo

Corte di Strasburgo 22 febbraio 2018

Bibliografia

- G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di) *Commentario breve alla riforma Jobs Act*, Milano 2016
- INGRAO A., *Il controllo a distanza realizzato mediante Social network*, LLI, 2, n. 1, 2016
- SALAZAR P.; FAILLA L. *Controlli difensivi: quali i limiti nel nuovo contesto dell'art. 4 l. n. 300/1970* – Commento a Cass. n. 18302/2016, Lav. Giur. 2/2017.