

Lavoro Newsletter

N° 59 • Maggio 2018

In questo numero
Atti del Convegno
**HOT ISSUES
NEL DIRITTO
DEL LAVORO**

ORGANIZZATO DA

Con il patrocinio di



Saluti introduttivi
Cristina Bellini
*Consigliere dell'Ordine
degli Avvocati di Milano*



Marco Vigni
*Presidente AIDP Gruppo
Regionale Lombardia*



**Hot issues nel diritto
del lavoro**
di Aldo Bottini



**Le molestie sul luogo
di lavoro**
di Tatiana Biagioni



**L'evoluzione del diritto del
lavoro: l'espansione della
tutela penale**
di Sergio Barozzi



L'assenteismo
di Giorgio Molteni



Danni punitivi
di Alberto Guariso



**Rendimento e controllo della
prestazione lavorativa. Quale
l'impatto delle nuove tecnologie
sul rapporto di lavoro**
di Luca Failla



**Il Whistleblowing
e l'onere probatorio**
di Angelo Zambelli

AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Lombardia

RENDIMENTO E CONTROLLO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA. QUALE L'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE SUL RAPPORTO DI LAVORO



di Luca Failla
Founding Partner
LABLAW Studio Legale
Failla, Rotondi & Partners

La nuova disciplina in materia di controlli a distanza (art. 4 L. n. 300/1970), in vigore da quasi tre anni, ha portato molte innovazioni nell'organizzazione del lavoro.

Basti solo riflettere alla portata di un principio fondamentale: la necessità di adottare un adeguato criterio di bilanciamento tra le necessità proprie dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro e la tutela della riservatezza e della sfera privata del lavoratore.

La novella, nel far cadere alcune vecchie rigidità sull'utilizzo dei cd. strumenti tecnologici/informatici di lavoro in dotazione al dipendente ha aperto la strada a riflessioni molto più ampie sulla portata dei suoi principi, legate all'uso e alla pervasività della tecnologia nel normale svolgimento del lavoro, alla potenziale raccolta di dati che deriva dall'uso degli strumenti di lavoro – utilizzabili oggi eventualmente anche a fini disciplinari o di controllo indiretto (altra innovazione dell'art. 23 D.Lgs. n. 151/2015). Fino al divieto dell'uso privato degli strumenti aziendali in dotazione, oggetto di sempre più dettagliate policy aziendali dirette ad assicurare il rispetto della privacy (anche in ottemperanza al Regolamento UE n. 679/2016) e la correttezza nell'uso delle informazioni raccolte attraverso gli strumenti di lavoro, siano esse statistiche ovvero indirizzate alla corretta esecuzione della prestazione lavorativa.

In questo ambito appare non sempre facile identificare quali siano gli spazi di manovra per una azienda al fine di garantire il fondamentale rispetto delle regole alla base del rapporto di lavoro se, come è già avvenuto e come la legge e il Garante ricordano, il datore di lavoro deve adoperare grande attenzione nell'uso delle informazioni tratte dagli strumenti di lavoro.

E qui si entra in un campo a lungo dibattuto da parte della giurisprudenza del lavoro.

Ossia la rilevanza che i comportamenti extra-lavorativi (privati) possono avere sulla corretta e diligente esecuzione della prestazione lavorativa. Ambito che, anche grazie alla tecnologia viene oggi sempre più in considerazione.

Come ricordato da **Cass. 10280/2018** (e prima ancora da **Cass.10955/2015**) nella quale si afferma che *Facebook* ha delle potenzialità diffamatorie e, per tale ragione, la pubblicazione di post coinvolgenti il datore di lavoro può portare al legittimo esercizio del potere disciplinare fino ad arrivare al licenziamento. Nella specie il lavoratore aveva pubblicato



sulla propria pagina (vista anche dal datore di lavoro e dai colleghi) un post consistente in una affermazione di esasperazione verso l'organizzazione aziendale, con identificazione - a detta della Corte - del rappresentante della stessa. Da qui la legittimità del licenziamento intimato.

In tale pronuncia tuttavia (ed al di là del merito) non vi è traccia delle altre implicazioni che potrebbero influire sull'esito finale: l'applicazione o meno dell'art. 8 L. n. 300/1970 che vieta indagini sulle opinioni (e fino a che punto ciò è assimilabile alla ricerca/acquisizione di informazioni sui social..) ovvero il trattamento dei dati.

Il dibattito fra diritto del lavoro e privacy è lungi dall'essere risolto e personalmente ritengo che molta strada debba essere ancora fatta.

L'uso dei *Social network*, infine, è divenuto così diffuso, così capillare e così comune da fare dimenticare, a volte, che ci si trova comunque in un contesto "allargato ad un gruppo indeterminato" di potenziali lettori. Il che implica che i comportamenti privati, confinati fino a ieri nella sfera extra-lavorativa e generalmente irrilevanti - salvo eccezioni ad es. Trib. Ivrea, Ord. 28 gennaio 2015, n. 1008 - possono oggi assurgere a fattori di valutazione degli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro determinando, per modalità di esecuzione o per contenuti, precise conseguenze. ●