

Controllo a distanza del lavoratore e limiti da rispettare

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 19922 del 05 Ottobre 2016, ha ribadito che l'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che anche per i cosiddetti controlli difensivi trovino applicazione le garanzie dell'art. 4 secondo comma legge n. 300/70; ne consegue che, se per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti o 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.

.....

La Corte Suprema, con la sentenza in commento, si è espressa su un caso di licenziamento intimato a seguito di controlli effettuati in base all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori nel testo ante riforma Jobs act, chiarendo che i "controlli difensivi" sui dipendenti devono riguardare comportamenti specifici che esulano il rapporto di lavoro.

Il fatto

La controversia nasce dalle sentenze con cui il Tribunale di primo grado e successivamente la Corte d'appello avevano accolto l'opposizione di un lavoratore diretta alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato per giusta causa per insussistenza dei fatti.

Il licenziamento era stato intimato per avere il lavoratore dichiarato di aver regolarmente compiuto il giro di visite presso clienti come programmato, risultando invece attraverso le tracce del sistema GPS di cui l'autovettura era dotata, che il veicolo si era trovato da tutt'altra parte. Più in particolare il dipendente, addetto alla vigilanza, durante il suo giro di controllo, aveva omesso di visitare alcune aziende clienti. Erano stati effettuati alcuni controlli incrociando i dati registrati dal Gps dell'auto aziendale del lavoratore e un altro software usato per lasciare bigliettini "virtuali" di controllo presso le aziende clienti. Tali sistemi di controllo erano stati installati dalla ditta di vigilanza (come disposto dall'articolo 4 della legge 300/1970) con accordo sindacale, che espressamente ne prevedeva l'inutilizzabilità ai fini del controllo a distanza dei lavoratori.

Nel giungere alla pronuncia sopra riportata, osservava la Corte territoriale che per la prova della mancata esecuzione della prestazioni sarebbe stato necessario esaminare le risultanze del sistema gps, ma ciò costituiva un controllo a distanza del lavoratori e rientravano nell'ambito di applicabilità dell'art. 4 L n. 300/70. Gli accordi sindacali aziendali prevedevano, come detto, espressamente la non utilizzabilità di tali sistemi per il controllo a distanza dei lavoratori e neppure si poteva ritenere che i controlli potessero essere considerati legittimi come "difensivi" in quanto non erano stati segnalati comportamenti illegittimi del lavoratore tali da giustificare un controllo così pervasivo e sistematico.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sostenendo che si trattava di un controllo difensivo e quindi lecito, diretto ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori o lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.

Ad avviso dell'azienda, sussistevano infatti tutti gli elementi per ritenere il controllo attraverso il sistema satellitare GPS un controllo difensivo e cioè rivolto ad accertare l'illiceità della condotta del lavoratore, la verifica del comportamento ex post, a seguito di fondati sospetti di una condotta compiuta e la funzionalizzazione del controllo alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro, come il patrimonio e l'immagine dell'azienda.

La decisione

La Corte di Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni della pronuncia, i Giudici di legittimità spiegavano che il motivo non appariva fondato per tre, concomitanti, ragioni che escludevano che si potesse ritenere legittimi i controlli effettuati in quanto non "a carattere difensivo".

In primo luogo il sistema di controllo attraverso gps installato sulle vetture in uso ai dipendenti della società era stato predisposto ex ante ed in via generale ben prima che si potessero avere sospetti su una eventuale violazione da parte del lavoratore; si trattava invece di un meccanismo generalizzato di controllo, come emergeva anche dal ricorso, che unitamente al sistema patrol manager che era in uso nell'azienda indipendentemente da sospetti o reclami di clienti; i sindacati avevano autorizzato tale sistema per ragioni di sicurezza in quanto richiesto dalla locale Questura presumibilmente anche nell'interesse dell'incolumità dei lavoratori, ma si era escluso che lo stesso potesse essere utilizzato per controllare la loro attività lavorativa.

In secondo luogo, proseguivano i Giudici, la stessa Corte di legittimità aveva già affermato il principio che si intendeva condividere e cui si intendeva dare continuità secondo il quale *"l'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che anche per in cosiddetti controlli difensivi trovino applicazione le garanzie dell'art. 4 secondo comma legge n. 300/70; ne consegue che, se per l'esigenza di evitare attività illecite o per*

motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti o 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".

In terzo luogo appariva evidente che il controllo permesso dal sistema gps sulle autovetture della società permetteva un controllo a distanza dell'ordinaria prestazione lavorativa, non la tutela di beni estranei al rapporto di lavoro; non si poteva, infatti accedere, alla tesi per cui fossero in gioco il patrimonio e l'immagine dell'azienda posto che eventuali pregiudizi agli stessi sarebbero in realtà derivati solo dalla non corretta esecuzione degli obblighi contrattuali e non già da una condotta specifica quale appropriazioni indebite del patrimonio aziendale , furti lesione della riservatezza di dati societari etc.

Diversamente opinando , concludeva la Suprema Corte, si sarebbe finito per estendere senza ogni ragionevole limite il concetto di controlli " difensivi" perché quasi sempre la violazione degli obblighi contrattuali dei dipendenti può generare danni alla società (ed alla sua reputazione) che però costituiscono il rischio naturale correlato all'attività Imprenditoriale che la legge non consente di limitare attraverso sistemi invasivi della dignità dei lavoratori e comunque senza autorizzazione sindacale.

Per tutto quanto sopra motivato, quindi il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La Corte di Cassazione ha ribadito l'illegittimità dei controlli a distanza (art. 4 della L. 300/70) svolti dal datore di lavoro anche a scopi difensivi, qualora siano diretti a provare l'inadempimento contrattuale del lavoratore, nonché l'inutilizzabilità delle risultanze degli stessi ai fini del licenziamento.

La sentenza in commento entra una volta in più nel merito dei controlli sui dipendenti, ponendo dei limiti ben precisi a ciò che può inserirsi nella casistica dei controlli "difensivi".

Prima di tutto dalla pronuncia emerge che il datore di lavoro non può utilizzare il Gps per controllare quello che fanno i dipendenti e se rispettano i compiti loro assegnati perché si tratta di un sistema di controllo generalizzato che viene predisposto prima ancora dell'emergere di qualsiasi sospetto.

Per questo, dunque il datore non se ne può servire nemmeno nell'ambito dei cosiddetti controlli "difensivi" per verificare la violazione degli obblighi contrattuali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

I Giudici di legittimità hanno definito infatti che anche quando il datore di lavoro agisce per controlli difensivi, tali controlli dovranno comunque avvenire nel rispetto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Pertanto non sono da considerarsi “difensivi” i controlli basati su sistemi già da tempo installati in modo generalizzato e non adottati solo per far fronte a un illecito specifico: il controllo difensivo infatti è legittimo solo se è posto in essere per evitare una condotta lesiva di beni estranei al rapporto di lavoro e non un danno generico al datore di lavoro, derivante dal negligente adempimento della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti, in quanto ciò costituisce un naturale rischio d'impresa.

In altre parole, se per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore può installare impianti o apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti, tali dati però, in applicazione delle garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori, non possono essere utilizzati per provare l'inadempimento contrattuale dei lavoratori medesimi. In quest'ottica la prova dell'addebito al lavoratore acquisita tramite GPS satellitare può essere nulla e conseguentemente nullo anche il licenziamento.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)