

# Il controllo del lavoratore nel rapporto di lavoro subordinato: rassegna giurisprudenziale

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato al datore di lavoro è riconosciuto, ex lege, un potere di controllo nei confronti dei propri dipendenti, ciò al fine di verificare l'esatta esecuzione della prestazione dovuta con la prescritta diligenza e osservanza delle disposizioni impartite.

Le principali disposizioni sul tema sono la legge n. 300 del 20 maggio 1970, ovvero il meglio noto statuto dei lavoratori (nello specifico l'articolo 4 che pone un divieto di controllo a distanza e l'articolo 8 che non consente indagini su opinioni e fatti privati del dipendente) e la normativa in tema di privacy, ossia il decreto legislativo n. 196 del 2003.

La sopra menzionata norma, ossia l'articolo 4, L. 300/1970, al primo comma, sancisce un divieto inderogabile e assoluto, assistito da sanzione penale, di installazione ed uso di impianti audiovisivi e altre apparecchiature finalizzate al controllo "dell'attività lavorativa".

Il secondo comma contiene un divieto più "flessibile", che consente l'utilizzo di strumenti dai quali potrebbe derivare indirettamente un controllo a distanza dei lavoratori,

purché ricorrano le seguenti condizioni:

-

il ricorso ad impianti o ad apparecchiature di controllo sia richiesta “da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro”;

-

l’installazione sia subordinata al raggiungimento di un “accordo con le rappresentanze sindacali aziendali,” o “in mancanza di queste, con la commissione interna”.

In difetto di accordo, il datore di lavoro deve ottenere l’autorizzazione dalla Direzione regionale del lavoro competente per territorio, la quale provvede stabilendo “le modalità per l’uso di tali impianti”

Dottrina sul tema ha precisato che la tutela della riservatezza della persona del lavoratore si colloca al centro della moderna legislazione italiana di diritto del lavoro, ricevendo protezione, ben prima che nell'ordinamento internazionale e comunitario, in quel titolo I dello statuto dei lavoratori, che viene intitolato alla tutela della "libertà e dignità del lavoratore", e che contiene una dettagliata serie di disposizioni intese a preservare l'area più intima del lavoratore, limitando il potere di controllo datoriale, e dunque la stessa nozione di "subordinazione" [1].

Sul tema del potere di controllo spesso la giurisprudenza è intervenuta con sentenze che, pertanto, meritano di essere segnalate e di seguito si riportano.

Il controllo della posta elettronica del dipendente può essere lecito per accertare ex post una violazione degli obblighi fondamentali; in base all'art. 4 St. Lav.

La Suprema Corte ha rigettato il ricorso. La giurisprudenza di legittimità - ha ricordato la Corte - ha ritenuto correttamente motivata una sentenza di merito che aveva considerato alla stregua delle apparecchiature di controllo vietate i programmi informatici che consentono il monitoraggio dei messaggi della posta elettronica aziendale e degli accessi Internet, ove per le loro caratteristiche consentano al datore di controllare a distanza ed in via continuativa durante le prestazioni, l'attività lavorativa e il suo contenuto, per verificare se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento, sotto il profilo del rispetto delle direttive aziendali (Cass. n. 4375 del 2010). **(Cass. civ. sez. lav. 23 febbraio 2012, n. 2722).**

Il controllo occulto da parte di investigatori privati disposto dal datore di lavoro a carico del dipendente deve ritenersi legittimo solo e in quanto sia finalizzato all'accertamento di illeciti a carico del patrimonio aziendale e non di meri inadempimenti contrattuali. Ne consegue che non risultano utilizzabili, ai fini del licenziamento disciplinare, i rapporti degli investigatori privati ingaggiati dal datore relativamente ai pedinamenti compiuti ai danni del dipendente-venditore intento al consueto giro di visite fra clienti, laddove il controllo occulto risulta in tal caso diretto alla verifica dell'esattezza dell'adempimento della prestazione lavorativa fornita dal dipendente (**Cass. civ. sez. lav., 1 febbraio 2012 n. 1423**).

L'accertamento dell'osservanza da parte dell'azienda nei cui locali erano stati installati gli impianti audiovisivi, dell'art. 4, 2° comma, della l. n. 300 del 1970, e la finalità di tutela del patrimonio aziendale cui erano destinati, consentivano di escludere la violazione della disciplina in esame, anche se il controllo a distanza aveva costituito il mezzo per rilevare e dimostrare un illecito avente anche rilievo disciplinare.

L'ammissibilità dei controlli difensivi ha indubbiamente l'effetto di ridurre l'area operativa dell'art. 4 in questione, atteso che l'illiceità della condotta implica una valutazione successiva alla stessa, che non sempre, anzi di regola quasi mai, è possibile prevedere. Sicchè un controllo a distanza sull'attività del lavoratore che rientrerebbe nell'ambito di applicazione dell'art. 4, ne rimarrebbe, poi, estraneo, ove risultasse, con indagine ex post, ch'era finalizzato ad accertare una condotta illecita del lavoratore.

Tuttavia l'impianto dell'art. 4 St. Lav., fonda sul presupposto che è l'attività lavorativa in sé a costituire oggetto del controllo a distanza vietato o assoggettato alle procedure di cui al suo secondo comma, e

quindi è l'attività lavorativa medesima a rappresentare il discrimine tra controlli assoggettati alla disciplina posta dalla norma in discorso e controlli che, invece, esulano dal suo campo di applicazione. Non rileva, cioè, agli effetti dell'operatività delle tutele di cui all'art. 4, S.L., l'illiceità o meno della condotta del lavoratore (come detto valutabile ex post), bensì è il dato oggettivo dell'attività lavorativa del dipendente, anche solo potenzialmente, oggetto di controllo a distanza che definisce e delimita l'operatività delle garanzie statutarie, con la conseguenza che se è l'attività lavorativa che, in quanto espletata in violazione di norma di legge o di contratto, si atteggia a condotta illecita, dovrà trovare comunque applicazione l'art. 4; se, invece, si tratta di attività illecita, ma che esula dallo svolgimento dell'attività di lavoro ed appare non significativa in termini di valutazione della stessa, si sarà fuori dal campo di applicazione della norma (**Cass. civ. 22 marzo 2011 n. 6498**).

I programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi ad Internet dei dipendenti sono necessariamente apparecchiature di controllo, soggette alle condizioni di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, e quindi vietati (**Cass. civ. 23 febbraio 2010, n. 4375**).

A proposito del controllo che può realizzarsi tramite le risultanze acquisite da un tesserino elettronico (c.d. badge) utilizzato dai dipendenti sia per attivare l'ingresso agli uffici, sia per accedere ad un locale garage messo a disposizione dall'impresa per il parcheggio delle autovetture durante l'orario di lavoro, ritengono appunto il badge mezzo di sorveglianza assoggettata alla disciplina dell'art. 4, st. lav., in quanto utilizzabile anche come strumento di controllo a distanza della diligenza e del rispetto dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti, e, quindi, anche se indirettamente sull'attività lavorativa di questi ultimi (**Cass. 17 luglio 2007, n. 15892**).

Laddove la finalità del controllo sia legata all'accertamento della commissione di un illecito, non verrebbero in rilievo i principi di libertà, dignità e riservatezza tutelati in primis dallo Statuto dei lavoratori (**Cass. civ.**

**3 aprile 2002 n. 4746**).

Il divieto posto dall'art. 4, non è escluso né dalla circostanza che tali apparecchiature siano state solo installate, ma non siano ancora funzionanti, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori i quali, quindi, siano avvertiti del controllo suddetto, né infine dal fatto che tale controllo sia destinato ad essere discontinuo, perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente (**Cass. 6 marzo 1986, n. 1490, in Not. Giur. Lav., 1986, 155**).

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq, Dottoranda in Diritto dell'Economia e dell'Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq; Direttore Amministrativo Fondazione Studi Giuridici

“Cassinelli - Buccini” c/o COA Avezzano; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale; Docente nel corso di preparazione all’esame da avvocato c/o Tribunale di Avezzano organizzato dal COA di Avezzano unitamente alla

Fondazione Studi Giuridici “Cassinelli - Buccini

---

[1] Cfr. Ferrante V., Il licenziamento del lavoratore che naviga su internet, in IUSLabor 3/2006.

<https://www.diritto.it/il-controllo-del-lavoratore-nel-rapporto-di-lavoro-subordinato-rassegna-giurisprudenziale/>