



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

A tu per tu

La libertà viene dalla conoscenza



CONTROLLI A DISTANZA
(parte seconda)

In data 3 novembre scorso avevamo trattato questo argomento con un'apposita scheda.

Ci ritroviamo a tornare in argomento per una sentenza di questi giorni della **Corte dei Diritti dell'Uomo di Strasburgo** che sta facendo scalpore. Risulta infatti **confermato il licenziamento a un lavoratore che aveva usato l'account aziendale per comunicare con la fidanzata e il fratello durante l'orario di lavoro.**

Ci preme quindi condividere queste riflessioni per cercare di fare chiarezza:

- ⇒ **esistevano policy aziendali conosciute dal dipendente e che questi aveva violato;**
- ⇒ **il controllo dei messaggi di comunicazione era l'unica modalità di verifica per il datore circa il corretto svolgimento delle mansioni da parte dei dipendenti;**
- ⇒ **soltanto a mezzo di un adeguato monitoraggio il datore poteva evitare sia che attraverso l'utilizzo di internet il dipendente potesse arrecare danni all'azienda, sia che un lavoratore scientemente ponesse in essere attività illecita e dannosa contro l'azienda medesima.**

Inoltre occorre sottolineare che **la Corte non si è pronunciata sulla legittimità del licenziamento come sanzione, ma solo sulla legittimità del controllo**, determinando che non è stata violata la privacy del dipendente.

Ci interessa altresì fare un piccolo accenno alla sentenza della **Corte di Cassazione n. 20440 del 12/10/2015** che, pur riguardando un fatto antecedente la nuova normativa, fornisce un'interpretazione in linea con quanto sancito successivamente, valutando legittimo il licenziamento di un lavoratore sulla scorta di prove acquisite mediante GPS, in quanto annoverabile tra i così detti controlli difensivi (il lavoratore si era ripetutamente allontanato dal luogo di lavoro per finalità estranee).

Quindi, nel richiamare per intero quanto contenuto nell'elaborato precedente, ribadiamo che:

- ♦ **la comunicazione risulta l'elemento essenziale:** l'utilizzo per scopi personali dello strumento informatico deve essere espressamente vietato dal datore di lavoro;
- ♦ **il controllo non può essere illimitato:** deve rispondere a principi di necessità e correttezza e con finalità determinate, esplicite e legittime; rimane esclusa la legittimità di controlli massivi, attivati in assenza di motivo specifico o eseguiti in maniera troppo estesa rispetto alle finalità.

Crediamo che Sindacato e Lavoratori debbano stare all'erta su questo argomento e ci riserviamo di effettuare ulteriori approfondimenti in divenire.