



CONTROLLO A DISTANZA DEL LAVORATORE

GLI ARTICOLI 2, 3, E 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI REGOLANO LE MODALITÀ DI IMPIEGO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DELLE GUARDIE GIURATE, DELLA VIGILANZA E DELLE ATTREZZATURE DI CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI.

I divieti previsti riguardano il controllo sui modi di adempimento dell'obbligazione lavorativa ma non anche i comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. Non sono perciò vietati i controlli "difensivi", tesi a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa ancorché illeciti. Controlli eseguibili anche mediante agenzie investigative private.

La Cassazione Civile con la sentenza 12 ottobre 2015 si pronuncia nuovamente sul tema delicato dei limiti posti dalla legge alla facoltà del datore di lavoro di utilizzare mezzi di controllo dei lavoratori al di fuori dell'obbligazione lavorativa propriamente detta.

La fattispecie riguarda un lavoratore dipendente da una ditta di nettezza urbana della Provincia di Torino con mansioni di coordinatore dell'operato di altri dipendenti che era stato licenziato perché incolpato di essersi allontanato dalla sede aziendale per intrattenersi in locali pubblici anche fuori della zona di attività dell'impresa. L'accertamento del comportamento illecito che aveva dato luogo al licenziamento era stato possibile mediante guardie giurate e attraverso l'uso di un GPS posto sul suo automezzo.

Dalla relazione investigativa e da molteplici testimonianze erano risultati certi gli abbandoni del lavoro senza giustificazione. La Corte d'Appello di Torino confermava la sentenza del Tribunale in primo grado ritenendo che i comportamenti del lavoratore costituivano giusta causa di licenziamento poiché minavano in radice il nesso fiduciario necessariamente intercorrente tra le parti.

NON SONO VIETATI I CONTROLLI "DIFENSIVI", TESI A RILEVARE MANCANZE SPECIFICHE E COMPORTAMENTI ESTRANEI ALLA NORMALE ATTIVITÀ LAVORATIVA ANCORCHÉ ILLECITI. CONTROLLI ESEGUIBILI ANCHE MEDIANTE AGENZIE INVESTIGATIVE PRIVATE.



Secondo la Suprema Corte gli articoli 2,3, e 4 dello Statuto dei Lavoratori impongono modi d'impiego, da parte del datore di lavoro, delle guardie giurate, del personale di vigilanza e di impianti ed attrezzature per il controllo a distanza. I relativi divieti riguardano il controllo sui modi di adempimento dell'obbligazione lavorativa ma non anche comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. Non sono vietati perciò i cosiddetti controlli difensivi, intesi a rilevare mancanze specifiche e comportamentali estranei alla normale attività lavorativa nonché illeciti. Ciò tanto più vale, secondo la Corte quando il lavoro deve essere eseguito, come nel caso di specie, al di fuori dei locali aziendali, ossia in luoghi in cui è più facile la lesione dell'interesse all'esatta esecuzione della prestazione lavorativa e dell'immagine dell'impresa, all'insaputa dell'imprenditore.

Va sottolineato che con la sentenza in questione la Cassazione ha modificato l'interpretazione della norma finora prevalente in senso più sfavorevole al lavoratore. Infatti ha spostato il caso di abbandono ingiustificato del posto di lavoro dall'area di inadempimento contrattuale a quella di comportamenti lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. In questo modo ha aperto al campo dei controlli mediante investigatori privati e strumenti tecnologici un'ampia area di condotte che finora la giurisprudenza della stessa Cassazione escludeva. Mentre infatti per il controllo della prestazione lavorativa intesa in senso proprio veniva escluso l'utilizzo di guardie giurate e di sistemi di controllo gli stessi venivano ammessi solo per i comportamenti lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. Dilatare il criterio di individuazione di tali ultimi comportamenti estendendoli di fatto alla prestazione lavorativa e all'inadempimento contrattuale equivale in sostanza ad ammettere i controlli investigativi in casi molto più numerosi. In questo modo si rende agevole il superamento dei limiti posti dall'articolo 4 Statuto Lavoratori e l'ampliamento della fattispecie definita "controlli difensivi".

Va ricordato che l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori prescrive (nella nuova stesura dopo la modifica del 2015) al primo comma che l'impiego di strumenti audiovisivi o affini possa essere utilizzato solo per "esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale" e sempre previa consultazione con le Organizzazioni sindacali e su autorizzazione amministrativa in caso di mancato accordo. Riconduce di fatto i "controlli difensivi" alla tutela del patrimonio aziendale a condizione che siano stati debitamente autorizzati mediante la procedura sindacale o amministrativa.