



Data Protection | Labour

*Breaking news*

**Controllo dei dipendenti : la recente  
giurisprudenza**

# UN PRINCIPIO ORAMAI CONSOLIDATO: CASSAZIONE SUI CONTROLLI DEI DATORI DI LAVORO RELATIVAMENTE ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA POSTA IN ESSERE DAI DIPENDENTI

## ART 4 SL PRIMA E DOPO IL JOBS ACT

A seguito dell'introduzione del Jobs Act, sono state apportate modifiche all'art. 4 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - SL): oggi il datore di lavoro può effettuare i «**controlli difensivi**» volti alla tutela del patrimonio aziendale **senza necessità di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa**, nell'ipotesi in cui il controllo venga posto in essere attraverso gli **strumenti** ad uso del lavoratore **per rendere la prestazione lavorativa**.

Prima della riforma, l'art. 4 dello SL vietava l'uso di impianti e apparecchiature con finalità di controllo, a meno che tali impianti/apparecchiature non fossero richiesti da esigenze organizzative e sempre previo accordo sindacale/autorizzazione amministrativa.

## SENTENZA N. 32760 DEL 9 NOVEMBRE 2021 CORTE DI CASSAZIONE

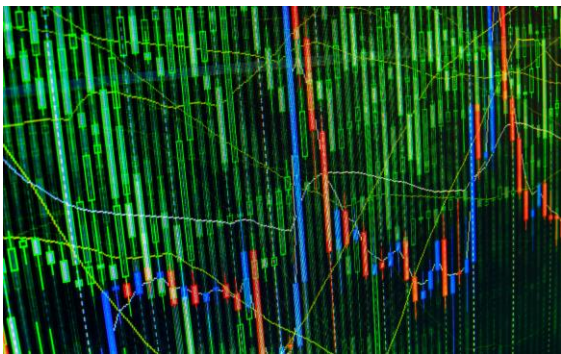
Con **sentenza n. 32760 del 9 novembre 2021**, la Corte di Cassazione si è espressa sul testo dell'art. 4 dello SL nella versione precedente alle modifiche apportate dal Jobs Act dando ragione al lavoratore e confermando la decisione dei giudici di merito che avevano annullato la sanzione disciplinare comminatagli. Oggetto della contestazione era il fatto che durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore aveva effettuato una «serie rilevante» di accessi a siti web a carattere ludico e commerciale.

## SENTENZE N. 25731/2021 E N. 25732/2021 CORTE DI CASSAZIONE: L'ART 4 SL POST JOBS ACT

Appena un paio di mesi prima, la stessa Corte si è espressa sulla nuova formulazione dell'art 4 dello SL con due sentenze (25731/2021 e n. 25732/2021) affermando che il datore di lavoro può effettuare **controlli e raccogliere dati** attraverso gli **strumenti aziendali** ad uso del lavoratore **per rendere la prestazione lavorativa, al fine di verificare** la diligenza dello stesso nello svolgimento del proprio lavoro, con tutti i risvolti disciplinari e di altra natura connessi e **senza necessità di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa** (ma a condizione che sia data al lavoratore **adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti aziendali e di effettuazione dei controlli e sia resa un informativa privacy**).

Con la **sentenza n. 25731 del 22 settembre 2021**, la Suprema Corte ha stabilito che *«le informazioni tratte dalla chat aziendale, destinata alle comunicazioni di servizio dei dipendenti, costituiscono uno strumento di lavoro ma sono inutilizzabili a fini disciplinari, senza adeguata informazione preventiva»*

Con la **sentenza 25732 del 22 settembre 2021**, la Suprema Corte ha affermato che *«sono consentiti i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della **dignità** e della **riservatezza** del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto»*.



### I punti di attenzione: il necessario bilanciamento degli interessi in gioco, lato *privacy* e lato *labour*

Alla luce della normativa privacy applicabile (il Codice Privacy richiama espressamente l'art. 4 dello SL) e delle sentenze da ultimo citate della Corte di Cassazione, considerata la delicatezza della tematica dei controlli sugli strumenti utilizzati dai dipendenti

per rendere la prestazione lavorativa, si mettono in luce i seguenti punti di attenzione:

- il **regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici** da fornire ai dipendenti (un documento i cui contenuti hanno rilevanza sotto profili IP/IT/data protection e labour) deve includere, fra altro, tutte le informazioni necessarie per una corretta gestione degli strumenti informatici aziendali, le regole per l'utilizzo degli stessi, inclusa l'indicazione dei comportamenti vietati, dei controlli che il datore di lavoro può svolgere, nonché le conseguenze previste, anche di tipo disciplinare, nel caso di indebito utilizzo degli strumenti stessi;
- nel rispetto del **principio di trasparenza**, è necessario che la **popolazione aziendale sia adeguatamente informata, anche ai sensi art. 13 GDPR**, sui trattamenti di dati personali svolti tramite gli strumenti aziendali nella disponibilità dei dipendenti;
- per assicurare un **corretto esercizio del potere direttivo nel rispetto della normativa vigente**, le aziende dovranno poi valutare, sempre in via preventiva, se lo strumento di controllo che il datore di lavoro intende utilizzare ricada nell'ambito di applicazione del comma 1, ovvero del comma 2, dell'art. 4 dello SL, al fine di stabilire se sia necessario attivare la procedura autorizzativa prevista per legge.

# Experience the future of law, today

Today, you need smart lawyers who bring even more to the table than legal advice and memorandums. You need to work better, faster and with lower total cost. That takes someone who knows your business and your industry, yet thinks and works in new ways. A steady hand at the center of the transformation all around us. An expert in law, commerce and technology, who is able to serve you globally.

To make an impact that matters, you need an accomplished confidante who is both pragmatic and pioneering.

Deloitte Legal invites you to experience the future of law, today. Meet current obligations more effectively while anticipating future opportunities.

Automate complicated and time-consuming legal activities. Benefit from a commercial mindset that integrates legal, business and industry expertise. Draw upon our experience with business operating model transformation.

As you lead your enterprise through unprecedented complexity and change, we'll work with you not just for you. Working together, you're empowered to make confident decisions, guide your business and take advantage of possibilities.

**Experience the future of law, today.**

---

## Key contacts

### Ida Palombella

Partner

Head of IP, IT and Data Protection Team

[ipalombella@deloitte.it](mailto:ipalombella@deloitte.it)

### Luca Failla

Partner

Head of Employment&Benefits Team

[lufaila@deloitte.it](mailto:lufaila@deloitte.it)

# Deloitte.

## Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.