



ORDINE AVVOCATI DI ROMA
SMART WORKING
CONTROLLO A DISTANZA
LIMITI ADEMPIMENTI
DATORIALI.
DIRITTI E DOVERI DEI
LAVORATORI

AVV. CIRO GALIANO

20 OTTOBRE 2020



LO SMARTWORKING IL POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE



1. NELLO SMART WOKING I LIMITI AL POTERE DI CONTROLLO DA PARTE DATORIALE SONO I MEDESIMI RISPETTO AL MODELLO «CLASSICO»?
2. LA POTESTA' DATORIALE COME SI DECLINA IN UN CONTESTO CHE E' NECESSARIAMENTE DIFFERENTE RISPETTO A QUELLO TRADIZIONALE?
3. LA DISCIPLINA INDICATA DALLA L. 81 /2017 SI APPLICA ANCHE ALLO SMARTWORKING/HOMEWORKING NEL PERIODO DI EMERGENZA?



LO SMARTWORKING IL POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE



Art. 18 L. 81/2017 - Lavoro agile

lavoro agile è una modalità di esecuzione del lavoro subordinato stabilita con accordo delle parti.

Competitività aziendale/Migliorare il work-life-balance

Il lavoratore agile potrà rendere la prestazione in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte fuori da essi (senza una postazione fissa).



ART. 18 LAVORO AGILE



IL LIMITE ORARIO GIORNALIERO E SETTIMANALE PREVISTO DALLA LEGGE E DAL CCNL

L'ORGANIZZAZIONE LASCIATA ALLA LIBERA INIZIATIVA DEL LAVORATORE (senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro).

LA PRIMA CONSEGUENZA NECESSITA' DI AGGIORNARE IL MODELLO ORGANIZZATIVO AZIENDALE INSERENDO UNA PARTE DEDICATA AL LAVORO AGILE ED A PREVEDERE UNA CORRETTA DEFINIZIONE IN CIASCUN ACCORDO.

L'ATTIVITA' LAVORATIVA POTRA' ESSERE SVOLTA ANCHE CON STRUMENTI INFORMATICI ED IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DEL BUON FUNZIONAMENTO DEGLI STRUMENTI ASSEGNATI AL LAVORATORE (NON C'E' L'OBBLIGO DI DOTAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO)



ART. 19 FORMA DI RECESSO

L'ACCORDO E' STIPULATO PER ISCRITTO (AD PROBATIONEM E PER REGOLARITA' AMMINISTRATIVA) E DEVE CONTENERE :

- A. LE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA SVOLTA ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI;**
- B. LE MODALITA' DI ESERCIZIO DEL POTERE DIRETTIVO DEL DATORE DI LAVORO**
- C. GLI STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE**
- D. I TEMPI DI RIPOSO LE MISURE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE PER ASSICURARE IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**
- E. LE MODALITA' DI RECESSO DALL'ACCORDO.**



ART. 21 POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE



«1.L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2.L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.»

LAVORO AGILE NELLA DECRETAZIONE D'URGENZA: L'ART. 90 DEL D.L. 34 DEL 19 MAGGIO 2020



Fino alla cessazione dello stato di emergenza da COVID-19 e comunque fino a 31 gennaio 2021

Il lavoro agile semplificato, ovvero senza necessità di accordo individuale, può essere disposto dal datore di lavoro o richiesto dal lavoratore con figli minori di anni 14 (purché sia compatibile con le esigenze organizzative datoriali).

FERMO RESTANDO IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI PREVISTI DAGLI ARTT. 18-23 DELLA L. 22 MAGGIO 2017 N. 81 (CFR ART. 90 D.L. N. 34 DEL 19 MAGGIO 2020).

LAVORO AGILE NELLA DECRETAZIONE D'URGENZA ASSENZA DI ACCORDO E' VERA SEMPLIFICAZIONE?



**L'ASSENZA DI ACCORDO INDIVIDUALE E' STATA CONSIDERATA UN'IMPORTANTE
SEMPLIFICAZIONE PER IL DATORE DI LAVORO.**

MA E' VERAMENTE COSI'?

**IL RICHIAMO ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AGLI ARTT. 18-23 DELLA L. 81/2017, RINVIA NEI
FATTI, ALLA NECESSITA' DI INDICARE LE MODALITA' DI DISIMPEGNO DELL'ATTIVITA'
LAVORATIVA, AL POTERE DI CONTROLLO DISCIPLINARE DEL LAVORATORE, AGLI
STRUMENTI DI LAVORO, ALLE MISURE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE PER GARNATIRE IL
DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE , AL DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE.**

LAVORO AGILE NELLA DECRETAZIONE D'URGENZA ASSENZA DI ACCORDO E' VERA SEMPLIFICAZIONE?



Il datore di lavoro dovrà comunque disciplinare gli aspetti del rapporto di lavoro svolto in modalità agile e comunicarli al dipendente.

SE MANCA UNA CHIARA DISCIPLINA DA PARTE DATORIALE.

RISCHIO PER IL DATORE DI LAVORO SUL PIANO EX ART. 2087 C.C. (DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE PER ES.)

DIFFICOLTA' AD ESERCITARE IL POTERE DIRETTIVO DELLA PRESTAZIONE E DI CONTROLLO SUL RENDIMENTO;

MANCATA RESPONSABILIZZAZIONE DEL LAVORATORE SULL'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI, SULLA CORRETTEZZA DEL DISIMPEGNO DELLE MANSIONI, SUGLI OBBLIGHI DI RISERVATEZZA.

NEI FATTI GRAVE COMPRESSIONE DELLE TUTELE DEL SINGOLO LAVORATORE E RIDUZIONE DELLE TUTELE SINDACALI.



L'ART. 4 L. 300/70 (STATUTO DEI LAVORATORI)

(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. ((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.)



L'ART. 4 L. 300/70 (STATUTO DEI LAVORATORI)

(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

(PRINCIPI DI MINIMIZZAZIONE E PROPORZIONE)



L'ART. 4 L. 300/70 (STATUTO DEI LAVORATORI)

STRUMENTO DI LAVORO.

CIRCOLARE N. 2/2016 DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

«costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tali finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione».

CIRCOLARE N. 4/2017 DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO *«i software dei call center che consentono il monitoraggio individualizzato e costante su tutti gli operatori non solo NON rientrano nella definizione di strumento utile a rendere la prestazione lavorativa, ma non sono finalizzati ad esigenze produttive tali da giustificare l'indispensabilità di tali strumenti, e quindi un provvedimento amministrativo autorizzatorio».*



GLI STRUMENTI DI CONTROLLO

STRUMENTI EX COMMA 1

PROFILO PASSIVO DEL LAVORATORE

RISPETTO DELLA NORMATIVA E DELLA PRIVACY

- ✓ Sistema di videosorveglianza;
- ✓ Barra telefonica dell'operatore di call center;
- ✓ Sistemi di geolocalizzazione;
- ✓ Sistema Kienzle;

STRUMENTI EX COMMA 2

PROFILO ATTIVO DEL LAVORATORE

RISPETTO DELLA PRIVACY

- ✓ Hardware (PC, smartphone, tablet);
- ✓ Software (Sistemi operativi, Browser, CRM, Posta elettronica);
- ✓ Accessi aree aziendali riservate;
- ✓ Badge di accesso ed uscita.



L'ART. 4 L. 300/70 (STATUTO DEI LAVORATORI)

**NELLO SMART WORKING IL MEZZO DI LAVORO «TECNOLOGICO»
ASSEGNATO AL LAVORATORE DIVENTA, NEI FATTI, ANCHE LO
STRUMENTO ATTRAVERSO IL QUALE IL DAOTRE DI LAVORO PUO'
ESERCITARE IL POTERE DI CONTROLLO.**

**RISULTA POSSIBILE RICORRERE A TALI STRUMENTI PER L'ESERCIZIO DEL POTERE
DISCIPLINARE NORMATO DAGLI ARTT. 2094, 2140 E 2105 C.C.?.**



L'ART. 4 L. 300/70 (STATUTO DEI LAVORATORI)

GLI STRUMENTI DI LAVORO.

ANCHE PER LO SMATWORKING, BISOGNA DISTINGUERE, PERTANTO, TRA GLI STRUMENTI DI LAVORO NECESSARI PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA, DA QUELLI CHE LA CUI INSTALLAZIONE SIA NECESSARIA PER ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE, PER LA SICUREZZA DEL LAVORO E PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE, PER I QUALI E' NECESSARIO L'ACCORDO SINDACALE O L'AUTORIZZAZIONE DELL'ITL.



AUTORITA' GARANTE «PRIVACY»

**LINEE GUIDA DELL'AUTORITA' GARANTE DELIBERA N. 13 DEL 1 MARZO 2007
SULL'UTILIZZO DEI DATI PERSONALI ATTRAVERSO LE STRUMENTAZIONI
HARDWARE E SOFTWARE.**

**AUTORIZZAZIONE GENERALE n. 1/2016 SUL TRATTAMENTO DEI DATI
PARTICOLARI NEI RAPPORTI DI LAVORO.**

**PROVVEDIMENTO n. 497 13 dicembre 2018 DI ADEGUAMENTO AL
REGOLAMENTO UE N. 2016/679 e AL D. Lgs. n. 101/2018**



AUTORITA' GARANTE «PRIVACY»

IN GENERALE POSSIAMO AFFERMARE CHE RIENTRANO NEGLI STRUMENTI DI LAVORO AFFIDATI ALLO SMART WORKER I PERSONAL COMPUTER, TABLET, SMARTPHONE E, PERTANTO NON SONO SUSCETTIBILI DI PREVENTIVO ACCORDO SINDACALE O AUTORIZZAIZIONE AMMINISTRATIVA.

L'INSTALLAZIONE DI SOFTWARE DI MONITORAGGIO E TRACCIAMENTO INSTALLATO SULLO STRUMENTO DI LAVORO, ANCORCHE' INSTALLATO SU UNO STRUMENTO DI LAVORO NECESSARIO A RENDERE LA PRESTAZIONE E' UN'APPLICAIZONE VIETATA SALVO CHE NON RIENTRI NELL'ART. 4 COMMA 1 DELLA L. 300/70. (Provvedimento del 2 Aprile 2009 e del 13 luglio 2016 del Garante della privacy).



AUTORITA' GARANTE «PRIVACY»

L'AUTORITA' GARANTE HA CHIARITO NELLE LINEE GUIDA N. 13/2007 CHE SONO VIETATE:

- 1. LA riproduzione e eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dipendente;**
- 2. lettura e la registrazione dei caratteri inseriti tramite tastiera o analogo dispositivo;**
- 3. l'analisi occulta di computer portatili affidati in uso al dipendente.**



AUTORITA' GARANTE «PRIVACY»

L'AUTORITA' GARANTE NEL PROVVEDIMENTO N. 3030/2016 HA PRECISATO CHE SONO AMMESSI E CONSIDERATI STRUMENTI NECESSARI PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA I SERVIZI ED I SOFTWARE APPLICATIVI STRETTAMENTE FUNZIONALI A RENDERE LA PRESTAZIONE STESSA (ad esempio il servizio di posta elettronica, il collegamento a Internet, software antivirus, etc.).



AUTORITA' GARANTE «PRIVACY»

Il Garante della Privacy NON E' FUNZIONALE ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA il software impiegato da un call center di una emittente satellitare che non si limita *“a consentire la mera associazione tra la chiamata e l'anagrafica del cliente per facilitare l'attività di gestione della richiesta (come si trattasse di un mero archivio informatico ad uso dei soli rapporti con la clientela)”* – integrando, così, uno strumento di lavoro a tutti gli effetti – ma che consenta anche *“"ulteriori elaborazioni" (es., memorizzazione di dati personali, anche degli operatori, ed estrazioni di report) relativi all'attività telefonica in generale ad opera di diverse funzioni aziendali”* e, quindi, *“di ricostruire, anche indirettamente, l'attività effettuata dagli operatori”*; come tale, questo sistema, abbisogna di una specifica autorizzazione (**Prov. n. 139**

dell'8 marzo 2018



LA GIURISPRUDENZA

CONTROLLO OCCULTO DEGLI ACCESSI

Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375: «[...] Se l'accertamento degli accessi ad internet ed alla posta elettronica avviene attraverso l'installazione di uno specifico programma informatico non autorizzato da un accordo sindacale o dall'Ispettorato del lavoro, il licenziamento disciplinare del lavoratore accusato di avere reiteratamente visitato siti internet per fini extra lavorativi è da considerarsi illegittimo».



LA GIURISPRUDENZA

CONTROLLO OCCULTO DEGLI ACCESSI

**Cass. 15 giugno 2017, n. 14862 e Tribunale di Brescia 13 giugno 2016, n. 782:
«Non vi è stata alcuna violazione delle norme che tutelano la privacy del
lavoratore in quanto il datore di lavoro si era limitato ad analizzare i dettagli
del traffico di connessione, stampando la cronologia del computer, senza
visionare la tipologia dei dati scaricati».**



LA GIURISPRUDENZA

Qualunque impianto e/o strumento non strettamente connesso alla prestazione lavorativa (rispetto al quale impianto o strumento, dunque, il lavoratore è un mero “soggetto passivo”: così, **Trib. Roma, 24 marzo 2017, est. Bellini**) da cui derivi anche l’astratta possibilità di controllare a distanza l’attività dei lavoratori (invero, la fattispecie contemplata dalla norma concerne e un vero e proprio “reato di pericolo”: per intenderci, è l’installazione in sé di telecamere, e non già il loro essere funzionanti, ad integrare la fattispecie di legge, come sancito da **Cass. Pen, Sez. III, sent. 45198/2016**) deve essere o concordata con le parti sindacali, od autorizzata dall’Ispettorato.



LA GIURISPRUDENZA

Il **Tribunale di Torino** ha ritenuto, ad esempio, che il browser web è una componente software funzionale a rendere la prestazione lavorativa, mentre il proxy ricadeva tra i software per i quali risultava necessario l'accordo sindacale in quanto il datore di lavoro attraverso il programma raccoglieva dati inerenti all'accesso e/o navigazione che il dipendente era riuscito a "schivare" con la navigazione in modalità anonima: **Trib. Torino, 1664/2018, est. Filicetti**).



GLI STRUMENTI DI CONTROLLO

Utilizzabilità delle informazioni acquisite art.4 comma 3

«Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia **data al lavoratore adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e **nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.** (PRINCIPI DI MINIMIZZAZIONE E PROPORZIONE)»



GLI STRUMENTI DI CONTROLLO

L'informativa ex art. 4 comma 3 deve essere diversa ed ulteriore rispetto alla informativa privacy offerta al lavoratore al momento dell'assunzione.

L'informazione deve essere rivolta e consegnata al singolo lavoratore non necessita del consenso del lavoratore.

Le informazioni legittimamente acquisite ex art. 4 comma 1 e comma 2 possono essere utilizzate anche per **finalità disciplinari** purchè tanto sia previsto dagli accordi sindacali e dalle autorizzazioni Ispettorato (sub1)

Ovvero sia indicato nella informativa (sub.1 e sub2)

UTILIZZABILITÀ DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE : ADEGUATA INFORMAZIONE

LA POLICY INTERNA RELATIVA ALL'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI
AGGIORNAMENTO RELATIVO ALLO SMARTWORKING: NECESSITA'

CONTENUTI MINIMI DELLA POLICY:

1. LE REGOLE DI CONDOTTA IN ORDINE ALLA TENUTA E CONSERVAZIONE DI FILE NELLA RETE AZIENDALE;
2. LE CONDOTTE AMMESSE RISPETTO ALLA NAVIGAZIONE INTERNET;
3. LE MODALITA' ED I LIMITI DELL'USO PERSONALE DEI SERVIZI DI POSTA ELETRRONICA O DI RETE ;
4. LE MODALITA' E LE RAGIONI DEI CONTROLLI DATORIALI;
5. LE FUNZIONI ED I POTERI ATTRIBUITI ALL'AMMINISTRATORE DI SISTEMA (ACCESSO AI DATI ED AGLI ARCHIVI DI POSTA ELETRRONICA);
6. LE CARATTERISTICHE DEGLI ANTIVIRUS E DEI FIRWALL;
7. LE CONSEGUENZE DISCIPLINARI;
8. LE MODALITA' DI CONTINUITA' AZIENDALE IN CASO DI ASSENZA DEL LAVORATORE.

UTILIZZABILITÀ DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE : ADEGUATA INFORMAZIONE

LA POLICY INTERNA RELATIVA ALL'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

AGGIORNAMENTO RELATIVO ALLO SMARTWORKING: NECESSITA'

CONTENUTI MINIMI DELLA POLICY:

1. LE REGOLE DI CONDOTTA IN ORDINE ALLA TENUTA E CONSERVAZIONE DI FILE NELLA RETE AZIENDALE;
2. LE CONDOTTE AMMESSE RISPETTO ALLA NAVIGAZIONE INTERNET;
3. LE MODALITA' ED I LIMITI DELL'USO PERSONALE DEI SERVIZI DI POSTA ELETRRONICA O DI RETE ;
4. LE MODALITA' E LE RAGIONI DEI CONTROLLI DATORIALI;
5. LE FUNZIONI ED I POTERI ATTRIBUITI ALL'AMMINISTRATORE DI SISTEMA (ACCESSO AI DATI ED AGLI ARCHIVI DI POSTA ELETRRONICA);
6. LE CARATTERISTICHE DEGLI ANTIVIRUS E DEI FIRWALL;
7. LE CONSEGUENZE DISICPLINARI;
8. LE MODALITA' DI CONTINUITA' AZIENDALE IN CASO DI ASSENZA DEL LAVORATORE.



UTILIZZABILITÀ DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE : ADEGUATA INFORMAZIONE

LA POLICY INTERNA RELATIVA ALL'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI

AGGIORNAMENTO RELATIVO ALLO SMARTWORKING: NECESSITA'

**PRINCIPI CHE DEVE RISPETTARE LA POLICY: TRASPARENZA, MIMIZZAZIONE,
PROPORZIONALITA'**

CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO 5 SETTEMBRE 2017 SENTENZA «BARBULESCU»

***«IT IS NOT UNREASONABLE FOR AN EMPLOYEE TO WANT TO VERIFY THAT EMPLOYEES ARE
COMPLETING THEIR PROFESSIONAL TASKS DURING WORKING HOURS [...] AN EMPLOYER'S
INSTRUCTION CAN NOT REDUCE SOCIAL LIFE IN THE WORKPLACE TO ZERO»***



UTILIZZABILITÀ DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE : ADEGUATA INFORMAZIONE

LA POLICY INTERNA RELATIVA ALL'USO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI
AGGIORNAMENTO RELATIVO ALLO SMARTWORKING: NECESSITA'

**CORTE DI CASSAZIONE N. 18302 DEL 19 SETTEMBRE 2016: «Il fatto di aver
fornito informazioni ai propri dipendenti non è elemento decisivo per
escludere la violazione del disposto di cui all'art 4 secondo comma dello
Statuto dei lavoratori (ante riforma)»**

**CORTE DI CASSAZIONE N. 10636 e 4862 /2017: Illegittimità dell'uso del
software di controllo informatico «Super scout» in quanto ritenuto pervasivo**

UTILIZZABILITÀ DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE : ADEGUATA INFORMAZIONE



CONTROLLI DIFENSIVI EVOLUZIONE

TRIB. MILANO 8 GIUGNO 2001 : Generale ammissibilità dei controlli volti all'emersione di un rilevante inadempimento del dipendente integrante giusta causa di licenziamento.

CASS. 28 MAGGIO 2018, n. 13266: «La Cassazione ha chiarito che non si rientra nel campo di applicazione dell'art. 4 dello Statuto se le verifiche effettuate tramite il tracciamento informatico degli accessi sono dirette ad accertare comportamenti illeciti del dipendente (individuato, ndr) dai quali possano derivare effetti negativi sul patrimonio aziendale e sull'immagine dell'impresa».

Cass. 27 maggio 2015, n. 10955. Se il datore di lavoro ha il sospetto che il suo dipendente abusi degli strumenti informatici messi a disposizione per intrattenere lunghe conversazioni su Facebook, può ben creare un falso profilo di donna con il quale attirare il lavoratore e così provare lo svolgimento di attività ludica durante l'orario di lavoro».

UTILIZZABILITÀ DELLE INFORMAZIONI ACQUISITE : ADEGUATA INFORMAZIONE



CONTROLLI DIFENSIVI EVOLUZIONE

In definitiva con la riforma dell'art. 4 L.300/70 risulta lecito l'utilizzo dei dati sempreché sia data idonea informativa (art. 4 comma 3) con conseguente implementazione delle policies aziendali. Si può parlare di controllo difensivo nella misura in cui l'attività avviene ex post attraverso analisi mirate che arrivano ad individuare il lavoratore autore di condotte illecite. (**Corte EDU 5 settembre 2017 Kopke c/ Germania n. 420/07 e Corte Edu grande camera 17 ottobre 2019 Lopez Ribalda c/ Spagna n. 1874/2013**)

RESPONSABILIZZAZIONE DEL LAVORATORE AGILE

L'uso scorretto di internet e dei social network può costituire illecito disciplinare nello *Smart Working*.

Il Tribunale di Roma con sentenza del 11 luglio 2018, n. 6022 ha stabilito che il datore di lavoro può esercitare legittimamente *il proprio potere disciplinare nel caso in cui il dipendente in smart working abbia violato l'art. 2106 C.c. (obbligo di diligenza richiesta dalla natura della prestazione) e disporre il licenziamento per giusta causa del proprio dipendente che aveva pubblicato su Facebook la e-mail di invettive inviata al proprio superiore gerarchico, colpevole di «mettere bocca» o «questionare» sulle modalità di lavoro in giornata di Smart Working».*

RESPONSABILIZZAZIONE DEL LAVORATORE AGILE

Cass. 27 aprile 2018, n. 10280; nello stesso senso è anche Trib. Ivrea 28 gennaio 2015.

L'utilizzo di Facebook o di internet può peraltro comportare conseguenze negative per il lavoratore non soltanto quando avvenga durante l'orario di lavoro ma anche fuori da tale ambito, soprattutto ove si configuri un danno all'immagine del datore di lavoro o una vera e propria diffamazione, penalmente perseguibile. Infatti, secondo la Suprema Corte, la diffusione di un messaggio offensivo attraverso l'uso di Facebook assume valenza diffamatoria per la potenziale capacità di raggiungere un numero indeterminato di persone e, di conseguenza, integra giusta causa di licenziamento».



GLI STRUMENTI DI CONTROLLO

LA POLICY AZIENDALE PER L'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI
L'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI RICADE NELL'ART. 4 COMMA 2



Il datore di lavoro può operare liberamente?

NO in quanto deve garantire :

- Che non vi siano strumenti di controllo occulti;
- Che sia rispettato il diritto alla privacy dei dipendenti;
- Che sia rispettata la tutela di cui all'art. 8 dello Statuto dei lavoratori.



GLI STRUMENTI DI CONTROLLO

Maggiore è la protezione che il datore di lavoro ha accordato ai dati personali dei propri dipendenti

Migliori saranno gli strumenti di tutela al proprio patrimonio ed gli interessi degli altri collaboratori dei clienti e dei fornitori

The image features a dark blue gradient background with a white rectangular frame in the center. In the four corners, there are decorative light blue circuit-like patterns consisting of lines and small circles. The text 'GRAZIE PER L'ATTENZIONE' is centered within the white frame.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE