

IL DIPENDENTE PUO' ESSERE CONTROLLATO A DISTANZA USANDO STRUMENTI DI CONTROLLO TIPO GPS, TELEFONINI O SATELLITE ?

Una domanda oramai sempre più frequente negli ambiti lavorativi, anche alla luce delle nuove norme dettate dall'entrata in vigore del Job Act tanto "amato".

Certamente i dipendenti fannulloni saranno, e si sentiranno, sempre più sotto mira, infatti, l'azienda può utilizzare vari strumenti di controllo a distanza del lavoratore, come ad esempio, la tracciabilità degli spostamenti effettuati con l'auto aziendale tramite il Gps, e verificare così il corretto svolgimento delle mansioni al lavoratore affidate.

Entrano così nei tribunali, e nelle competenti aule dei giudici, oltre alle già previste prove documentali quali possono essere le testimonianze di terzi, foto fatte con il cellulare dei colleghi, anche l'uso ed i risultati dei strumenti elettronici, come ad esempio la geolocalizzazione satellitare, anche senza che vi sia stata la preventiva autorizzazione dell'interessato.

A togliere uno dei tanti veti, ed includere questo sistema di tracciatura e controllo del lavoratore, incluso come "controllo difensivo", atto a rilevare mancanze specifiche e fuori dalla normale attività lavorativa, ovvero, comportamenti illeciti, è una recente sentenza della Corte di Cassazione, infatti, secondo la quale, il datore può utilizzare i mezzi di controllo a distanza, anche elettronici come in questo caso, sui dipendenti senza la loro preventiva autorizzazione, purché non sia effettuato sui modi di adempimento, ovvero, il controllo non è indirizzato sulla qualità (che può essere assoggettata a diverso controllo), ma indirizzato sul "se lavora", in tal caso, infatti, i limiti previsti sui controlli a distanza operano.

Nel merito della di questa decisione, diciamo che la vicenda annessa è collegata ad un lavoratore che è stato licenziato per essersi allontanato dall'azienda, per un numero di tre giorni consecutivi in orario di lavoro per andare al bar, per ridere, scherzare, parlare con i colleghi, l'azienda per cui lavorava, anche se senza alcuna autorizzazione, aveva usato i dati forniti dal Gps installato sull'auto aziendale a lui assegnata, ritenendo che tali assenze, suffragate dai dati rilevati, avessero minato il rapporto di fiducia, o vincolo fiduciario, come lo si vuol chiamare, lo ha mandato a casa.

A seguito dell'impugnazione del provvedimento, la Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento, sulla base delle prove acquisite dall'azienda, mediante la geolocalizzazione, considerando tale sistema, tra i sistemi dei cosiddetti "controlli difensivi intesi a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa, ovvero, illeciti", ma tale da non comportare un controllo dei modi di adempimento dell'obbligazione lavorativa.

La Corte di Cassazione ha altresì precisato, che tale controllo è ancor di più legittimo dove, in esempio è il caso in questione, la prestazione lavorativa è resa al di fuori dei locali aziendali, dove è più facile ledere l'interesse dell'esecuzione del lavoro e dell'immagine aziendale, in quanto l'imprenditore non ne è a conoscenza.

Questa sentenza, assume un valore particolare, infatti è stata pubblicata appena dopo l'entrata in vigore del Job Act, conseguentemente si considera una anteprima del ""nuovo"" articolo 4 nell'applicazione futura dello Statuto dei lavoratori.

Anche il garante della privacy ritiene che siano legittimi i controlli effettuati tramite l'acquisizione di dati attraverso controlli tramite Gps eventualmente installati sui smartphone in uso, ma con il vincolo che sia impedito l'accesso ad altri dati, i quali possono essere sms, posta elettronica o traffico telefonico, e sia configurabile e visibile apposita icona che indichi al dipendente la funzione di localizzazione sia attiva. Per cui la nuova frontiera dell'interpretazione è costituita dalla identificazione degli strumenti utilizzati dal lavoratore per l'espletamento delle sue mansioni, anche in considerazione della diffusione dei beni aziendali da cui si può configurare un controllo diretto dell'attività del lavoratore, strumenti quali definiti come telefonini, smartphone, tablet, navigatori satellitari e tutti i similari.

Fonte :

Cassazione sentenza 20440/2015

Art. 4 Statuto dei lavoratori

Garante Privacy provvedimenti n. 401 e 448 del 2014

[Ivano Simonato.](#)