

Art. 4

Statuto dei Lavoratori

Controlli a distanza e privacy

Milano, 09 aprile 2025 - CCI France Italie - Camera di Commercio

Iniziamo bene.

- ▶ "Nel diritto del lavoro, le garanzie di sostanza passano attraverso le garanzie di procedura."
- *Gino Giugni, "Diritto del lavoro"*

Art. 4 Statuto dei Lavoratori

- ▶ **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 da RSU/RSA/autorizzazione dell'INL. RIGIDITA'**
- ▶ **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. COSA SONO QUESTI STRUMENTI?**
PC, tablet, GPS, badge, software gestionali
- ▶ **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. POLICY ! E GDPR**

Vecchio vs. Nuovo Art. 4

	Vecchio Art. 4 St. Lav. (prima del D. Lgs. 151/2015)	Nuovo Art. 4 St. Lav. (dopo il D.Lgs. 151/2015)
Divieto di controllo a distanza	Era vietato l'uso di impianti audiovisivi e altri strumenti per controllare a distanza l'attività dei lavoratori, salvo accordo sindacale o autorizzazione della DTL.	Il divieto è parzialmente superato: gli strumenti di controllo possono essere utilizzati se installati per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza, ma con garanzie.
Condizioni per l'installazione	Possibile solo con accordo sindacale o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).	L'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'ITL resta necessaria solo per impianti "da cui derivi anche la possibilità di controllo a distanza".
Strumenti utilizzati dal lavoratore	Non prevista un'eccezione per questi.	Gli strumenti assegnati al lavoratore per svolgere la propria attività (come PC, smartphone, badge, GPS) possono essere usati anche se implicano un controllo indiretto, senza necessità di accordo/autorizzazione.
Utilizzabilità dei dati	Non chiarito in modo esplicito.	I dati raccolti possono essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché il lavoratore sia stato preventivamente informato su modalità e finalità del trattamento nel rispetto della privacy (GDPR).
Tutela della privacy	Non era prevista una disciplina specifica.	È previsto l'obbligo di informare adeguatamente il lavoratore e rispettare la normativa sulla protezione dei dati personali (GDPR).

Strumenti di lavoro vs. Controlli difensivi:

Strumenti di lavoro

Elemento	Descrizione
Cosa sono	Dispositivi o applicazioni forniti dall'azienda per svolgere le mansioni lavorative (es. computer, tablet, cellulari, email aziendale).
Funzione principale	Supportare il lavoratore nello svolgimento delle attività professionali.
Controllo dell'attività	Possono essere utilizzati per monitorare indirettamente l'attività lavorativa, senza necessità di autorizzazione sindacale o dell'Ispettorato del Lavoro.
Base giuridica del controllo	Il controllo è lecito se lo strumento è funzionale all'attività lavorativa (art. 4, comma 2, Statuto dei Lavoratori).
Obbligo di informazione	È obbligatorio informare preventivamente il lavoratore su: modalità d'uso, finalità e modalità dei controlli.
Rispetto del GDPR	Le informazioni devono essere fornite nel rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).
Uso dei dati raccolti	I dati possono essere utilizzati anche a fini disciplinari, solo se il lavoratore è stato correttamente informato.

Strumenti di lavoro vs. Controlli difensivi:

Controlli difensivi

Aspetto	Dettaglio
Finalità del controllo	Accertare condotte illecite di singoli lavoratori (es. furto, abuso permessi)
Condizione necessaria	Presenza di indizi concreti e rispetto del principio di proporzionalità
Tempistiche del controllo	Possibile durante o fuori dall'orario di lavoro
Controlli occulti o sistematici	Necessaria autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro oppure accordo sindacale
Controlli difensivi "in senso stretto"	Ammessi anche senza autorizzazione, se vi è fondato sospetto di illecito
Tutela del lavoratore	Obbligo di informativa e rispetto della normativa GDPR/privacy

Strumenti di lavoro vs. Controlli difensivi:

Differenze principali

Gli strumenti di lavoro sono legati all'attività ordinaria e sono 'tollerati' se utilizzati con trasparenza. I controlli difensivi sono eccezionali, attivati in caso di rischio o sospetto, e richiedono maggiori garanzie. In entrambi i casi, l'utilizzo dei dati è condizionato alla corretta informazione del lavoratore.

- ▶ **Cass. n. 4871/2020:** La Corte ha chiarito che i dati raccolti in conformità all'art. 4 (con accordo sindacale e finalità legittime) possono essere utilizzati per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, purché nel rispetto della normativa privacy. Ciò ha ampliato la portata applicativa della norma rispetto al passato
- ▶ **Garante Privacy, 2 aprile 2008:** Un'azienda aveva effettuato un controllo sulla posta elettronica di alcuni dirigenti nell'ambito di un'investigazione interna. La sentenza ha stabilito che, pur trattandosi di un controllo tecnologico, non rientrava nell'art. 4 perché finalizzato a verificare condotte illecite individuali, non la prestazione lavorativa generale
- ▶ **Cass. n. 11697/2017:** Legittima la sorveglianza tramite investigatore privato per verificare comportamenti illeciti fuori dal luogo di lavoro:
- ▶ **Cass.n. 4375/2010:** Un datore di lavoro aveva installato un software per monitorare gli accessi a siti non lavorativi di una dipendente. La Corte ha dichiarato illegittimo il controllo e non utilizzabili i dati raccolti, in quanto violava l'art. 4 Stat. Lav. nella formulazione precedente al 2015. La sentenza ha sottolineato che i controlli non potevano essere finalizzati a verificare la diligenza del lavoratore, ma solo a proteggere il patrimonio aziendale o garantire la sicurezza
- ▶ **Cass. n. 15094/2018:** Prove raccolte da un investigatore sono valide se rispettano la privacy del lavoratore e non mirano al controllo della prestazione lavorativa
- ▶ **Cass. n. 51897/2016:** La Corte ha confermato che il divieto di controllo a distanza non è venuto meno con la riforma del 2015. L'uso di impianti audiovisivi è consentito solo per esigenze organizzative, produttive, sicurezza o tutela del patrimonio aziendale, e **senza accordo sindacale costituisce reato.**
- ▶ **Cass. n. 50919/2019:** La Corte ha ribadito che il consenso delle rappresentanze sindacali è obbligatorio per l'installazione di impianti di controllo a distanza, indipendentemente dal consenso dei singoli lavoratori. La violazione di questa procedura configura un illecito penale, poiché l'interesse tutelato è collettivo e non può essere derogato dal consenso individuale

“Abuso dei permessi”

- ▶ Una sola violazione è sufficiente ad integrare un “abuso dei permessi”?

Secondo la giurisprudenza maggioritaria, occorrerebbero più episodi di abuso del permesso, ma è pur vero che è stato ritenuto legittimo dalla stessa Cassazione un licenziamento anche in presenza di una sola violazione (ad esempio una partecipazione ad una “serata danzante” durante la fruizione del permesso (Cass. 8784/2015)

- ▶ Le circostanze di fatto rendono la sanzione proporzionata? È possibile irrogare una sanzione conservativa?

Indipendentemente dalle previsioni del CCNL di riferimento, la giurisprudenza assegna rilevanza dirimente alle giustificazioni del lavoratore, legittimando talvolta, alla luce delle stesse, fatti che costituiscono oggettivamente abusi dei permessi. La Cassazione, ad esempio, ha ritenuto illegittimo il licenziamento di un lavoratore che si è allontanato dal domicilio del parente disabile, a causa di infiltrazioni a casa propria (Cass. 26956/2019)

“Abuso dei permessi”

- ▶ Dunque, il dipendente che utilizza permessi previsti dalla legge 104/92 senza comunicare al datore di lavoro tale assenza e le ragioni che la sorreggono può essere legittimamente licenziato?

Secondo la Cassazione (n.5611/2025) l’astensione dal lavoro non può essere considerata ingiustificata, potendosi, in questo caso solo, contestare la mancata comunicazione circa la fruizione del permesso.

- ▶ Sono applicabili in via analogica gli orientamenti giurisprudenziali sulla malattia alle ipotesi di abuso dei permessi ?

Pur non essendo identici, i principi giurisprudenziali sull’abuso di malattia sono utilizzati come modello interpretativo, adattati alle specificità normative della Legge 104. La giurisprudenza valuta la gravità della condotta e la presenza di precedenti, come avviene per l’abuso di malattia. In alcuni casi, il licenziamento è stato ritenuto sproporzionato se mancavano elementi di recidiva o danno concreto (Cassazione n. 5906/2025 e Cassazione n. 26417/2024). Analogamente ai casi di malattia, il datore di lavoro può avvalersi di indagini per verificare il corretto utilizzo dei permessi, purché rispettino privacy e proporzionalità

Grazie per l'attenzione

Art. 4

Statuto dei Lavoratori

Controlli a distanza e privacy

Milano, 09 aprile 2025 - CCI France Italie - Camera di Commercio

Avv. Nicoletta Manfredi – manfredi@studiogra.it

GR/A GROMPE REDAELLI
E ASSOCIATI