



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Come controllare i propri dipendenti

Autore: Redazione | 17/09/2017



I poteri che ha il datore di lavoro sui lavoratori dell'azienda: pc, tablet, email, gps, falsi clienti, ispettori, investigatori e telecamere.

Come può, il datore di lavoro, controllare i propri dipendenti senza violare la legge e, in particolare, lo Statuto dei lavoratori? In questi ultimi mesi si è parlato a lungo dei **controlli** a distanza sul personale dell'azienda. I cambiamenti introdotti dal *Job Act* hanno infatti riportato a galla il problema e il tema delle spie su cellulari, email

e tablet. Ma c'è stata anche la giurisprudenza della Cassazione a sdoganare una serie di investigazioni che, certo, un tempo potevano apparire "impertinenti" e lesive della privacy. Insomma, sono cambiati i tempi degli anni '70 dove il lavoratore - checché ne dicesse il buon caro Fantozzi - era davvero intoccabile. E forse l'attuale crisi ci spiega anche le ragioni: il dipendente deve dimenticare quell'antico antagonismo col datore e deve essere egli stesso uno degli artefici del successo della propria azienda. Quando cessa questa fiducia, non se ne svantaggia solo il datore, ma lo stesso personale. Detto ciò, vediamo quindi cosa prevede la legge su **come controllare i propri dipendenti** e quali strumenti ha il capo per verificare che tutto proceda correttamente durante le ore di servizio e quelle successive.

Telecamere

Le telecamere possono essere utilizzate solo previo accordo coi sindacati o con l'Ufficio territoriale del Lavoro. Inoltre i lavoratori devono essere informati adeguatamente di ciò e del loro utilizzo. Ma la funzione della videosorveglianza non deve essere quella di controllare l'operato dei dipendenti, ma prevenire furti o tutelare la salute e l'integrità dei dipendenti. Tanto per fare un esempio, in un supermercato le telecamere - la cui presenza deve essere segnalata sui vetri - non può essere puntata sulle cassiere per vedere se si incassano denaro o se stanno parlando tra loro, ma sugli scaffali per prevenire il rischio di furti.

Chiaramente, se nella ripresa della telecamera dovesse finire proprio l'immagine di un dipendente che afferra un pacchetto di carne e lo nasconde per portarlo a casa, il filmato può essere ugualmente utilizzato contro di lui. Non potrebbe essere invece una valida prova se la telecamera è stata installata senza le autorizzazioni appena descritte. Anzi, in quel caso il datore commetterebbe un vero e proprio reato di violazione della privacy.

Perquisizioni sui lavoratori

Le perquisizioni a carico del lavoratore sono vietate, ad eccezione dei casi

indispensabili di tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In questa ipotesi possono essere effettuate soltanto alle seguenti condizioni:

- all'uscita del luogo di lavoro e con l'ausilio di sistemi di selezione automatica casuale rispetto alla collettività dei lavoratori;
- salvaguardando la dignità e la riservatezza del lavoratore;
- concordando i casi e le modalità delle perquisizioni con le rappresentanze sindacali o, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Controllo su computer, tablet e cellulari

Come spesso succede, l'azienda può fornire ai propri dipendenti degli strumenti aziendali che servano loro per svolgere meglio le proprie mansioni. Il classico esempio è una postazione di pc sulla scrivania, ma anche un portatile o un tablet. Anche l'uso del cellulare aziendale è piuttosto diffuso. Il datore può inserire in questi strumenti dei sistemi di controllo per verificare, ad esempio, se il cellulare viene usato per fare telefonate personali, se il pc viene impiegato per navigare su Facebook o se sul tablet viene installato un videogame? La risposta è affermativa e, in questo caso, non c'è neanche bisogno del previo consenso dei sindacati o dell'Ufficio territoriale del Lavoro. È però necessaria l'informativa al dipendente che deve sapere che il suo pc o lo smartphone è sotto controllo. Tanto al fine di rispettare la sua privacy.

In ogni caso è necessario che lo strumento sotto controllo serva effettivamente al lavoratore per adempiere la propria prestazione e non venga offerto solo per controllarlo perché su di esso sono stati installati appositi software di localizzazione o filtraggio. In questo caso infatti da strumento che "serve" al lavoratore per rendere la prestazione, il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione. Queste modifiche possono avvenire solo alle stesse condizioni previste per l'utilizzo delle telecamere ossia con il consenso dei sindacati o l'autorizzazione amministrativa. Quindi, ad esempio, il datore non può dare un telefonino ad ogni dipendente, sebbene non sia necessario, solo perché al suo interno è fissato un gps in modo da sapere cosa fa e dove va.

GPS in auto

Le apparecchiature GPS su autoveicoli aziendali, sono considerate strumenti, impiegati dal lavoratore per rendere la propria attività lavorativa, essenziali o funzionali per l'esecuzione dell'attività stessa o se il loro utilizzo è imposto da specifiche disposizioni normative di carattere legislativo o regolamentare (ad esempio: sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a € 1.500.000,00). In tali casi, per la loro installazione, non è richiesto alcun accordo sindacale o alcuna autorizzazione da parte dell'Ispettorato. Se, invece, il sistema di geolocalizzazione dei veicoli non è direttamente preordinato all'esecuzione della prestazione, ma utilizzato per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro, è necessario sia l'accordo sindacale (o in sua assenza l'autorizzazione dell'INL), sia la garanzia di riservatezza per i dipendenti **[1]**.

Vigilanza in azienda

L'azienda può sguinzagliare all'interno del personale di vigilanza, ma deve comunicare ai lavoratori interessati i relativi nominativi e le mansioni specifiche. La vigilanza può avere ad oggetto l'attività lavorativa e il comportamento del lavoratore. Lo scopo dei vigilanti però non è quello di verificare se il lavoratore sta lavorando o meno o se lo sta facendo bene o di malavoglia; può solo verificare eventuali violazioni riguardanti il patrimonio aziendale, oppure comportamenti illeciti del dipendente che possono esporre il datore di lavoro a responsabilità penali (si pensi il banchiere che consente al correntista di prelevare soldi dal bancomat in modo fraudolento).

Falso cliente

Il datore di lavoro è libero di verificare il rendimento del lavoratore con un falso cliente. Si pensi alla possibilità di verificare la disponibilità di un'addetta al reparto

vendite facendola contattare da una persona che, al solo fine di controllo, si dice interessata all'acquisto di un prodotto (leggi [Falso cliente: si può?](#)).

Ispettori e investigatori

Il datore di lavoro non può far circolare guardie giurate all'interno dei locali dell'azienda per controllare i dipendenti salvo ci siano sospetti dell'azienda sul comportamento del lavoratore **[2]**.

Al contrario, l'uso degli investigatori è sempre possibile fuori dal luogo di lavoro, una volta finito l'orario di lavoro. Ad esempio, la Cassazione ha sdoganato gli 007 per verificare se il dipendente è davvero in malattia o se, durante i permessi della legge 104, se ne va invece in vacanza.

Badge e controllo presenze

Il Job Act ha liberalizzato anche l'uso dei badge e dei rilevatori di presenza e degli orari di accesso anche senza l'autorizzazione dei sindacati, a condizione che:

- sia stata data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti stessi e di effettuazione dei controlli;
- sia rispettato il Codice Privacy;
- Lo strumento non venga modificato con software che eseguono ulteriori indagini.

Email

Veniamo al tanto discusso e delicato problema delle email. Possono essere poste sotto controllo e lette dal datore? Tutte le volte in cui c'è un sistema di riconoscimento tramite credenziali, ossia una *user* e una *password*, a detta della giurisprudenza della Cassazione il datore non può forzare il sistema per entrare nella posta elettronica del dipendente (altrimenti commette il reato di accesso

abusivo a sistema informatico). Secondo la Corte Europea dei diritti dell'uomo [Controllare le email dei dipendenti è violazione della privacy](#) a meno che il dipendente non sia stato messo previamente al corrente di ciò.

Spetta al datore di lavoro indicare chiaramente in che misura e con quali modalità vengono effettuati i controlli. A tale fine è opportuno adottare un disciplinare interno, redatto in modo chiaro e senza formule generiche, pubblicizzato adeguatamente, con affissione al pari del codice disciplinare, nel quale indicare:

- se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla "navigazione" in Internet (ad esempio: il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali i servizi di posta elettronica o di rete;
- quali informazioni sono memorizzate temporaneamente;
- se, e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicandone le ragioni;
- le conseguenze disciplinari in caso di uso improprio della mail.

Falsi profili Facebook

Il datore di lavoro può controllare un dipendente aprendo un falso profilo Facebook, ad esempio quello di una ammiccante e provocatoria fanciulla, al fine di verificare se questi sta perdendo tempo a chattare o meno? La risposta affermativa è stata fornita dalla Cassazione: sia che navighi dal cellulare che dal computer aziendale il dipendente non può perdere tempo su Facebook e, se pizzicato con un falso profilo, può rischiare la sanzione disciplinare.

WhatsApp

Controllare i dipendenti con WhatsApp è certo l'ultima frontiera. Di certo però il datore non può lamentarsi se il dipendente apre il cellulare alla notifica di un nuovo messaggio, tanto più se è lui stesso a inviarlo. Peraltro, fuori dal lavoro, il dipendente non è tenuto né a vedere il cellulare, né a rispondere.

Note

[1] Così Memento Lavoro, Ipsa; cfr. Provv. Garante Privacy 16 marzo 2017 n. 138; Provv. Garante Privacy 24 maggio 2017 n. 247. **[2]** Cass. sent. n. n. 20440/2015; n. 13789/2011; n. 19053/2005. *Autore immagine: 123rf com*