



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

**Sezione:** **Situazioni Giuridiche Soggettive** - Vita privata e familiare - Vita privata come intimità – *Privacy*

**Titolo:** *Il potere di controllo del datore di lavoro alla luce della giurisprudenza CEDU. Riflessioni a margine della sentenza Bărbulescu.*

**Autore:** **ALESSANDRA LOMBARDI**

**Sentenza di riferimento:** Corte eur.dir.uomo, *Bărbulescu c. Romania*, sentenza del 12 Gennaio 2016, (ric. n. 61496/08)

**Parametro convenzionale:** Art.8 CEDU

**Parole chiave:** Dati personali, vita privata, potere di controllo, lavoro, Statuto dei lavoratori.

**Sommario:** 1. Introduzione; 2. Il fatto e la decisione della Corte EDU; 2.1. I precedenti; 3. La legislazione europea; 4. Cenni sulla legislazione e giurisprudenza italiana.

### **1. Introduzione.**

Tra i profili della tutela della *privacy* che destano maggiore preoccupazione e sono oggetto di interventi da parte delle Autorità nazionali e sovranazionali preposte alla tutela dei dati personali, hanno assunto rilievo quelli connessi con l'attività lavorativa. Lo sviluppo tecnologico e l'impiego massivo dell'elaboratore elettronico per lo svolgimento delle mansioni, infatti, hanno determinato maggiori possibilità di intrusione nella sfera personale dei lavoratori, i quali possono essere facilmente posti sotto controllo dai propri datori di lavoro, attraverso un costante monitoraggio invisibile della loro attività, sia durante che successivamente all'orario di lavoro.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

Il monitoraggio da parte del datore di lavoro, attraverso ad esempio la consultazione del server aziendale, consente allo stesso di conoscere quali e quanti messaggi di posta elettronica il lavoratore ha inviato o ricevuto, quali siti della Rete ha visitato e il tempo per cui si è protratto il collegamento. L'invasività del controllo quindi, può non esaurirsi nella verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa, ma può interessare momenti di vita privata del lavoratore, rispetto ai quali la tutela deve essere pienamente garantita.

Ed è proprio sul binomio legittimità e limiti al controllo del lavoratore che si incentra la recente pronuncia della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, la quale con una sentenza dai connotati parzialmente innovativi, ha alimentato il dibattito italiano sul tema, alla luce delle modifiche apportate dal "*Jobs Act*", all'art.4 dello Statuto dei Lavoratori.

## ***2. Il fatto e la decisione della Corte EDU.***

Il presente approfondimento trae spunto dalla recente sentenza emessa dalla IV<sup>o</sup> sezione della Corte Europea in data 12 gennaio 2016, nel caso BĂRBULESCU v. ROMANIA (ric. no.61496/08).

Il ricorso alla Corte di Strasburgo è stato presentato da un ingegnere, di nazionalità rumena, responsabile delle vendite di una società privata il quale, dopo una serie di controlli effettuati dal datore di lavoro tra il 5 e il 13 luglio del 2007, destinati a verificare il corretto utilizzo dell'account "*Yahoo Messenger*" aziendale dallo stesso utilizzato per scopi professionali<sup>1</sup>, è stato sottoposto ad un procedimento disciplinare, al termine del quale l'uomo è stato licenziato. Dalle verifiche è risultato che il dipendente, durante l'orario di lavoro, utilizzava il predetto *account* per inviare messaggi privati destinati ai familiari e alla fidanzata contenenti informazioni sulla sua vita privata, il suo stato di salute e la sua vita sessuale. In particolare, la condotta del dipendente è stata ritenuta censurabile dalla società sulla scorta delle prescrizioni di cui al regolamento interno aziendale, a norma del quale "*It is strictly*

---

<sup>1</sup> Si precisa che l'uomo, ingegnere responsabile delle vendite di una società privata, aveva creato l'*account Yahoo Messenger* per volere degli stessi datori di lavoro, al fine di consentire una migliore organizzazione della gestione dei contatti per le vendite.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

*forbidden ... to use computers, photocopiers, telephones, telex and fax machines for personal purposes*". L'azienda tra l'altro al fine di dimostrare l'utilizzo privato dell'*account* e-mail, aveva provveduto a comporre un plico di quarantacinque pagine contenente la trascrizione di tutti i messaggi "incriminati".

Il ricorrente, a seguito del licenziamento, ha dapprima adito le corti nazionali rumene al fine di ottenere un pronunciamento volto ad affermare l'illegittimità del procedimento disciplinare e del conseguente licenziamento, asserendo l'illecita violazione della propria corrispondenza, protetta e garantita dalla Costituzione oltre che sanzionata dal Codice penale romeno.

In primo grado, la "*Bucharest County Court*" respingeva il ricorso del lavoratore affermando che lo stesso, nell'inutilizzare l'*account* aziendale per scopi personali aveva agito, nella consapevolezza di violare le regole vigenti internamente alla società in tema di utilizzo illecito delle "*company resources*". Importante è il passaggio della sentenza in cui i Giudici della *County Court* hanno affermato che, nel caso al loro esame, l'intromissione dell'azienda nella sfera privata del dipendente è stata funzionale oltre che giustificabile, in quanto unica modalità con cui il datore di lavoro avrebbe potuto verificare l'effettivo rispetto del regolamento aziendale. La Corte inoltre, ha evidenziato che in generale, Internet e i *devices* sono messi a disposizione dei dipendenti per consentire loro lo svolgimento della mansione a cui sono stati adibiti; conseguentemente, il datore di lavoro ha tutto il diritto, nell'ambito delle prerogative generali di monitoraggio e controllo dei propri dipendenti, di vigilare affinché l'utilizzo dei sistemi elettronici avvenga correttamente e conformemente agli obiettivi aziendali. L'interesse aziendale è, infatti, tanto maggiore se solo si considerano i rischi connessi ad un utilizzo distorto di Internet, da cui potenzialmente possono scaturire imprevedibili danni economici e d'immagine aziendale, con ogni possibile conseguenza in termini civili e penali.

Il sig. Bărbulescu proponeva quindi, appello dinanzi alla "*Bucharest Court of Appeal*", la quale rigettando ancora una volta l'istanza, nel confermare la statuizione di primo grado,



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

aggiungeva un concetto, poi ripreso dalla Corte EDU, sulla base del quale, nel caso di specie, il controllo realizzato dal datore di lavoro rispondeva ai caratteri di "ragionevolezza" e "proporzionalità", tali da giustificare l'intromissione nella sfera privata del dipendente.

A seguito della soccombenza presso entrambi i gradi di giudizio garantiti dalle Corti nazionali, l'ingegnere si rivolgeva alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, lamentando che lo Stato romeno – ovvero la Magistratura – non aveva tutelato il suo diritto al rispetto della vita privata e della corrispondenza, così come garantiti dall'art.8 della Convenzione EDU<sup>2</sup>, in tema di diritto al rispetto alla vita familiare e alla corrispondenza. Secondo il lavoratore, lo Stato della Romania non aveva sufficientemente tutelato il suo diritto alla *privacy* e alla corrispondenza allorquando, entrambi i gradi di giudizio delle Corti interne, hanno affermato la liceità del controllo sull'*account* e-mail da lui creato ed utilizzato nell'adempimento della propria mansione, pur in assenza di preventiva informazione circa la possibilità di tale monitoraggio.

Il concetto di "vita privata" di cui all'art.8 CEDU rappresenta una nozione ampia ma ormai assodata e costante nella giurisprudenza della Corte Europea, investita in plurime occasioni della questione della relativa tutela (si veda tra tutti, *E.B. v. France*, no.4354/02, 43, 22 febbraio del 2008, e più recente, *Bohlen v. Germany*, n.53495/09, §45, 19 febbraio 2015). Nel precedente *Niemietz v. Germany*, deciso il 23.11.1992, la Corte utilizza le seguenti parole per definire la nozione di "vita privata" connessa alla sfera lavorativa:

*"Tale definizione rischia di essere troppo restrittiva e limitata ad una "cerchia intima" dove ciascuno possa condurre la propria vita personale escludendo il mondo esterno a questa cerchia. Il rispetto della vita privata deve inglobare altresì, entro una certa misura, il diritto dell'individuo di avere relazioni con i suoi simili. Non sembrano quindi sussistenti ragioni di*

---

<sup>2</sup> Art.8 CEDU "Diritto al rispetto della vita privata e familiare": §1. Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. §2. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

*principio onde escludere dalla nozione di vita privata le attività professionali o commerciali: dopotutto è nel proprio lavoro che le persone hanno la maggior occasione di fissare legami col mondo esterno. Questo fatto, sottolineato dalla Commissione, conferma che nell'occupazione di ciascuno non è possibile sempre rilevare cosa sia di dominio professionale e cosa no...". Concludeva quindi, la Corte che "limitare il beneficio di cui all'art.8 – della Convenzione EDU -- ai soli casi extra lavorativi finirebbe per creare una disuguaglianza di trattamento, poiché la protezione deve trovare applicazione sia in caso di attività professionali che non e, quindi, sia quando le telefonate riguardano conversazioni personali sia di natura commerciale e professionale".*

Assodato quindi che nel caso dell'ingegnere di origine rumena si orbita nell'ambito della tutela della vita privata e della corrispondenza di cui all'art. 8 §2 CEDU, conformemente ai principi dalla stessa Corte affermati, i Giudici di Strasburgo, con un'articolata motivazione e una decisione non unanime, hanno respinto il ricorso. In particolare, nella sentenza si legge che le Corti nazionali rumene nelle proprie sentenze hanno equamente temperato il diritto alla *privacy* del lavoratore con l'interesse del datore di lavoro ad accertare che i dipendenti portino a termine i propri incarichi durante l'orario lavorativo.

Nel caso di specie, inoltre, i Giudici hanno affermato che non è ravvisabile alcuna violazione dell'art.8 della Convenzione, poiché il datore di lavoro ha agito nella ragionevole aspettativa e convinzione che l'*account* creato dal dipendente, contenesse meri messaggi professionali, e pertanto, di interesse per la stessa società.

Come accertato dalle Corti nazionali rumene, inoltre, secondo i Giudici di Strasburgo, è stato eseguito un giusto bilanciamento tra gli interessi in gioco: il contenuto dei messaggi privati destinati ai familiari del dipendente non è stato considerato rilevante ai fini del licenziamento, ma unicamente utilizzato per verificare le dichiarazioni dell'ingegnere, senza causare la divulgazione del relativo contenuto. Nessun altro controllo, è stato fatto sui dati conservati sul computer assegnato al ricorrente, a dimostrazione, secondo la Corte EDU, di un monitoraggio limitato nello scopo, proporzionato, oltre che circoscritto temporalmente.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

Tutto ciò ha permesso ai Giudici europei, con una pronuncia parzialmente innovativa rispetto ai precedenti di cui si sono occupati, di affermare che il controllo da parte del datore di lavoro in generale, non è irragionevole *"it is not unreasonable"* quando diretto a verificare che i lavoratori portino a termine i propri incarichi durante l'orario di lavoro purché, venga eseguito con modalità tali che garantiscono "un buon equilibrio" -*"a fair balance"* - tra il diritto alla *privacy* del dipendente e gli interessi del suo datore di lavoro.

Un profilo interessante, ritenuto dirimente nelle decisioni delle Corti nazionali rumene, è rappresentato dal fatto i Giudici di Strasburgo hanno considerato irrilevante la prova specifica dell'informativa circa la possibilità di controllo dell'account del dipendente. Il Governo rumeno, infatti, si è limitato a produrre in giudizio una circolare indicante il generico divieto di utilizzo a fini personali degli strumenti aziendali, senza tuttavia dimostrare che il lavoratore ne avesse avuto effettiva conoscenza. Tale elemento, unitamente ad un precedente licenziamento di un dipendente della medesima azienda per aver utilizzato internet, telefono e fotocopiatrice per scopi privati, secondo le Corti nazionali, avrebbe dovuto indurre nell'ingegnere un più che legittimo dubbio di controlli da parte del datore di lavoro, con la conseguente mancanza di una legittima aspettativa di *privacy* in capo al dipendente.

Nel quadro della decisione si segnala, l'altrettanto interessante *dissenting opinion* del Giudice della Corte EDU, Pinto de Albuquerque, il quale ha affermato: *"Dal momento che nelle società moderne la comunicazione via Internet è una forma privilegiata di espressione, tra cui vi sono delle informazioni private, debbono essere applicati limiti alla sorveglianza del datore di lavoro rispetto all'utilizzo di Internet da parte dei dipendenti durante il l'orario lavorativo e, ancor più strettamente, al di fuori dell'orario di lavoro, sia che la comunicazione sia effettuata attraverso le proprie strutture informatiche sia che queste vengano fornite dal datore di lavoro. [...] Qualsiasi interferenza da parte del datore di lavoro con il diritto del lavoratore al rispetto della vita privata e la libertà di espressione, compresa la mera registrazione di dati personali relativi alla vita privata del lavoratore, deve essere giustificato in una società democratica che tutela la protezione di alcuni interessi specifici, altresì contemplati dalla Convenzione, vale a dire la tutela dei diritti e delle libertà del datore*



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

*di lavoro o di altri dipendenti (articolo 8 § 2) o la protezione della reputazione o dei diritti del datore di lavoro o di altri dipendenti e la prevenzione della divulgazione delle informazioni ricevute dal dipendente nel rapporto fiduciario (articolo 10 § 2). Quindi, la ricerca della massima redditività e produttività della forza lavoro non è di per sé un interesse cui fanno capo l'articolo 8 § 2 e l'articolo 10 § 2, ma lo scopo di garantire l'equo adempimento degli obblighi contrattuali in un rapporto di lavoro può giustificare talune restrizioni con riferimento ai suddetti diritti e libertà in una società democratica"*<sup>3</sup>.

### **2.1. I precedenti.**

La pronuncia della Corte Europea che ha trovato ampia risonanza nell'ambito del dibattito in corso in Italia sulle modifiche apportate all'art.4 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970), su cui si tornerà nel prosieguo della trattazione, costituisce una sentenza dal contenuto parzialmente innovativo. La stessa Corte, nella sentenza, richiama i numerosi precedenti in cui è stata chiamata a dirimere la questione della *privacy* del lavoratore e quindi, la legittimità e i limiti del controllo del datore di lavoro sul corretto utilizzo dei dispositivi da parte del dipendente.

Tra i precedenti più importanti vi è il caso *Copland v. Regno Unito* (no.62617/00, *ECHR 2007-1*), deciso dalla Corte in data 3 Aprile 2007. La sentenza è stata emessa a seguito del ricorso presentato da un'impiegata del College universitario pubblico del Galles, la quale lamentava un'attività di monitoraggio telefonico -durata delle telefonate, costi delle stesse, numeri chiamati, delle e-mail, dell'uso di Internet - svolto dal datore di lavoro, sul presupposto che detta impiegata avesse utilizzato per scopi personali le linee telefoniche dell'amministrazione. Nello specifico la donna contestava che l'attività di controllo del datore permetteva allo stesso l'individuazione delle identità degli interlocutori, le tipologie dei siti visitati, i tempi delle singole connessioni e l'analisi degli indirizzi di posta elettronica. Il governo britannico, invece, rigettava di aver verificato il contenuto dei messaggi e delle

---

<sup>3</sup> In *Bărbulescu v. Romania*, v. "Partly dissenting opinion", pp. 16 e ss..



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

telefonate, nonché di aver lesionato il diritto al rispetto della vita privata e della corrispondenza.

All'epoca dei fatti per cui era causa, in Inghilterra, non vi era alcuna legislazione specifica in materia di tutela della *privacy*, poiché tale questione era stata assorbita nello *Human Right Act* del 1998 e attuata attraverso il *Regulation of Investigatory Powers Act* del 2000, il quale disciplina proprio le intercettazioni delle telefonate e delle e-mail da parte del datore di lavoro nei confronti del dipendente, senza il preventivo consenso.

La Corte, in quel caso, sostenne che *"secondo quanto affermato dalla costante giurisprudenza della Corte, le chiamate telefoniche da luogo di lavoro sono prima facie coperte dalla nozione di "vita privata" e "corrispondenza" ai sensi dell'art. 8§1 CEDU... Logicamente ne consegue che le e-mail spedite dal luogo di lavoro sono analogamente protette dall'art.8, così come l'utilizzo di internet. La ricorrente, nel presente caso non è stata avvertita che le sue telefonate sarebbero state intercettate, cosicché ella ha confidato in una ragionevole aspettativa sulla riservatezza delle chiamate da lei effettuate dal luogo di lavoro. La medesima aspettativa era nutrita anche in relazione alle e-mail e all'uso di internet. La Corte osserva che il monitoraggio dei tempi e della durata delle conversazioni telefoniche violi l'art.8 CEDU in quanto elementi integrali delle comunicazioni effettuate in via telefonica. Il mero fatto che codesti dati possano essere legittimamente ottenuti dal College attraverso consultazione dei tabulati telefonici non giustifica l'interferenza con i diritti garantiti dall'art.8 CEDU"*. Inoltre, *"è irrilevante che i dati ottenuti dal College non fossero utilizzati nei procedimenti disciplinari contro la ricorrente o in altri procedimenti. Ne consegue che la Corte considera la raccolta e l'immagazzinamento dei dati relativi ad informazioni personali, come quelle sulle telefonate, le e-mail e le connessioni ad Internet sono, senza l'autorizzazione e la conoscenza della ricorrente, come un'interferenza illegale nel rispetto della sua vita privata alla riservatezza della corrispondenza ai sensi dell'art.8 CEDU"*.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

Altro precedente è il caso *Halford v. the United Kingdom* (25 giugno 1997, *Reports of Judgments and decisions 1997-III*). Una dipendente della Polizia ha adito la Corte europea per violazione dell'art.8 della Convenzione, in quanto oggetto, durante le telefonate svolte sul luogo di lavoro, di intercettazioni. In particolare, la donna affermava di non aver mai avuto preventivo avviso di essere sotto controllo, e pertanto la Corte EDU ha accolto il ricorso in quanto è stata lesa la legittima aspettativa circa il carattere privato delle sue conversazioni. Anche in tale caso, la Corte ha ravvisato che all'epoca del procedimento, in Inghilterra, non esisteva alcuna norma applicabile.

Nel caso *Peev v. Bulgaria* (no.64209/01, 26 luglio 2007), è stata riconosciuta al dipendente una legittima e ragionevole aspettativa di *privacy* con riguardo agli oggetti personali lasciati nel suo ufficio, tanto che la Corte ha chiarito che (§39) *"...such an arrangement is implicit in habitual employer employee relation and there is nothing in the particular circumstances of the case such as a regulation or stated policy of the applicant's employer discouraging employees from storing personal papers and effects in their desks or filing cabinets to suggest that the applicant's expectation was unwarranted or unreasonable"*.

Le sentenze appena richiamate presentano degli elementi distintivi rispetto al caso *Bărbulescu*, di cui non può non tenersi conto al fine di meglio comprendere le motivazioni che hanno portato al pronunciamento in esame. La stessa Corte EDU, dietro suggerimento del governo rumeno, afferma che (§39) *"the case is different, as suggested by the Government, from the Halford and Copland cases, in which the personal use of an office telephone was allowed or, at least, tolerated. The case must also be distinguished from the Peev case, in which the employer's regulations did not forbid employees to keep personal belongings in their professional office"*. Quindi, nei precedenti richiamati non vi erano elementi tali da indurre nei dipendenti quantomeno il dubbio di essere oggetto di controlli, dato che i regolamenti aziendali tolleravano ovvero non vietavano affatto l'utilizzo personale dei dispositivi aziendali.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

Il Governo romeno, nella sua costituzione, ha più volte ribadito la presenza del regolamento aziendale, conosciuto dai dipendenti – e dallo stesso Bărbulescu – contenente il divieto di utilizzo dei dispositivi per scopi personali. Tuttavia, non ha mai prodotto in giudizio alcun documento attestante l'effettiva conoscenza della prescrizione da parte del ricorrente. Quindi, seppur tale elemento distingua il caso in esame da quelli precedenti, la mancanza della prova certa non ha consentito ai Giudici di considerarlo dirimente ai fini della decisione in esame.

Il caso Bărbulescu, inoltre, si caratterizza rispetto al caso *Pay v. United Kingdom* (no.32792/05, 16 settembre 2008) in cui il ricorrente era coinvolto fuori dal luogo di lavoro in attività incompatibili con i suoi doveri professionali e dal precedente *Kopke v. Germany* (no.420/07, 5 ottobre 2010) ove il dipendente ha causato perdite economiche al proprio datore di lavoro, per la mancanza di qualsiasi danno in capo alla società di diritto romeno. Sia in entrambi i gradi di giudizio nazionali, sia nel ricorso alla Corte EDU, manca qualsiasi riferimento ai possibili risvolti economici negativi subiti dall'azienda a causa della condotta dell'ingegnere. Nonostante ciò, uno dei motivi di accoglimento del ricorso è rappresentato dal diritto del datore di lavoro di controllare i propri dipendenti affinché gli stessi realizzino e portino a termine le proprie mansioni, non arrecando un danno suscettibile di valutazione economica in capo all'azienda. Probabilmente, riflettendo su una nozione di danno economico intesa in senso più ampio, meglio si comprende l'intendimento dei Giudici, volto a tutelare ogni possibile conseguenza, anche all'immagine, della società.

### **3. La legislazione europea.**

La sentenza Bărbulescu c. Romania non rappresenta un *unicum* nel panorama della Corte EDU e delle Corti nazionali. Rispetto agli Stati Uniti, ove la *privacy* soccombe sempre più spesso alle ragioni di tutela dello Stato e delle aziende, maggiore sensibilità per le tematiche che coinvolgono la riservatezza del lavoratore sul luogo di lavoro si riscontra nei Paesi europei, nei quali da anni ormai è in corso un ampio dibattito, a livello sia nazionale sia comunitario, sulla necessità di un corretto bilanciamento tra le esigenze di controllo del datore



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

di lavoro e il diritto alla *privacy* del lavoratore, ritenuto comunque meritevole di salvaguardia anche nel contesto lavorativo.

La questione del monitoraggio sull'utilizzo da parte dei dipendenti del servizio di posta elettronica e di navigazione in Internet, attraverso le risorse informatiche dell'azienda, è stata per lo più affrontata – in assenza di normative specifiche al riguardo – dalle autorità preposte alla protezione dei dati, proprio per il rischio, legato a questo tipo di controllo, che vengano acquisite dal datore di lavoro *"informazioni anche sensibili di lavoratori o di terzi non necessariamente legate all'attività lavorativa"*<sup>4</sup>.

Punto di riferimento comune a tutti i Paesi dell'Unione Europea è l'attività del *"Gruppo di lavoro sulla protezione dei dati"*, un organismo europeo indipendente con finalità consultive, costituito in applicazione dell'art. 29 della direttiva 95/46/CE<sup>5</sup> sulla tutela delle persone fisiche, con riguardo al trattamento di dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati<sup>6</sup>. Del tema che qui interessa il Gruppo di lavoro si è occupato una prima volta, in modo marginale, all'interno del *"Parere 8/2001 sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'occupazione"*<sup>7</sup>: in quella occasione si è cercato di individuare a quali dei principi della direttiva 95/46CE deve ritenersi condizionata la legittimità della raccolta, della conservazione e dell'impiego dei dati personali nel contesto professionale. Con riguardo, in particolare, al momento della raccolta, è stata sottolineata l'esigenza che l'acquisizione dei dati attraverso il controllo sui dipendenti, oltre a dover essere resa nota ai lavoratori, persegua una finalità legittima, rispetto alla quale risulti sia necessaria, sia proporzionata; altamente

---

<sup>4</sup> Così giustifica il suo intervento in materia il Garante della *privacy* italiano, nella Relazione annuale al Parlamento sull'attività svolta: v. Relazione 2007 – Garanzie e sicurezza nel trattamento dei dati: l'attività dell'autorità, 16 luglio 2008, in [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it).

<sup>5</sup> La direttiva costituisce il testo di riferimento a livello europeo, in materia di protezione dei dati personali. Essa definisce un quadro normativo volto a stabilire un equilibrio fra un livello elevato di tutela della vita privata delle persone e la libera circolazione dei dati personali all'interno dell'Unione Europea. La stessa direttiva fissa precisi limiti per la raccolta e l'utilizzazione dei dati personali e chiede a ciascuno stato membro di istituire un organismo nazionale indipendente incaricato della sorveglianza di ogni attività associata al trattamento dei dati personali.

<sup>6</sup> Tale organismo, spesso indicato come Gruppo di lavoro "Articolo 29" sulla protezione dei dati, proprio in ragione delle sue origini, è composto da rappresentanti delle autorità competenti per la protezione dei dati nei diversi Stati membri.

<sup>7</sup> Il parere, approvato il 13 settembre 2001, è reperibile all'indirizzo: [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/en/dataprot/wpdocs/wp48en.pdf](http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/dataprot/wpdocs/wp48en.pdf).



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

problematico resta, invece, il profilo del consenso al trattamento dei dati, ove necessario, perché rileverebbe solo un consenso liberamente prestato, ed è ritenuto tale solo quello che può essere ritirato *"senza pregiudizio per i propri interessi"*.

Il Gruppo di lavoro è poi tornato sull'argomento nel *"Documento di lavoro riguardante la vigilanza sulle comunicazioni elettroniche sul posto di lavoro"*, diretto a *"rendere uniforme l'applicazione dei provvedimenti nazionali presi in forza della direttiva 95/46/CE"*<sup>8</sup>, alla luce anche della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo nel frattempo intervenuta. In questo documento sono contenute alcune indicazioni particolarmente significative, che possono assumersi come premesse di partenza incontestabili di ogni analisi avente ad oggetto questa delicata materia: prima fra tutte, l'affermazione che *"in ogni caso l'ubicazione e la proprietà del mezzo elettronico utilizzato non escludono la segretezza delle comunicazioni e della corrispondenza, quale sancita da principi giuridici fondamentali e Costituzioni"*. Si tratta di una precisazione apparentemente superflua, che può però risultare importante ogniqualvolta quell'argomento venga invocato – come nella poca giurisprudenza italiana sul tema - per legittimare l'arbitrio del datore di lavoro nell'espletamento dei controlli sull'uso degli strumenti informatici da parte dei suoi dipendenti.

Con riguardo ai controlli sulla navigazione in Internet, si sottolinea poi la *"particolare utilità delle soluzioni di natura tecnologica"* funzionali alla prevenzione degli abusi, nella consapevolezza che *"un divieto globale per i dipendenti d'impiegare Internet a fini personali appare irragionevole"*. Più in generale, si attribuisce *"importanza fondamentale"*, in un'ottica preventiva, all'informazione del dipendente sull'impiego e sulla finalità *"di qualsiasi apparecchiatura e/o dispositivo di rilevamento"* che riguardino la sua postazione di lavoro, nonché sull'eventuale individuazione di un abuso del mezzo informatico di comunicazione da parte sua, salvo che ricorrano ragioni particolari – che nell'esperienza concreta sono difficilmente ipotizzabili – nelle quali appaia giustificato proseguire la sorveglianza in segreto. Indicazioni, queste, che non possono evidentemente non assumere rilevanza ai fini di

---

<sup>8</sup> Cfr. Gruppo di lavoro sulla protezione dei dati – Articolo 29, Documento di lavoro riguardante la vigilanza sulle comunicazioni elettroniche sul posto di lavoro, adottato il 29 maggio 2002, in [www.europa.eu.int/comm/privacy](http://www.europa.eu.int/comm/privacy).



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

un'eventuale valutazione della legittimità dell'attività di monitoraggio concretamente realizzata, sotto il profilo della sua necessità e proporzionalità allo scopo<sup>9</sup>. Muovendo inoltre, dalla considerazione che il fatto di avvisare in anticipo il dipendente non è *"sufficiente a giustificare qualsiasi infrazione dei suoi diritti in tema di protezione dei dati"*, si perviene alla conclusione che *"il controllo della corrispondenza di un lavoratore o del suo impiego dell'Internet può ritenersi necessario unicamente in circostanze eccezionali"* e che i dati eventualmente raccolti per questa via non possono essere utilizzati per finalità diverse e incompatibili con quella originaria (così, ad esempio, se il controllo era funzionale alla rilevazione di virus informatici, i dati ottenuti non possono essere successivamente usati per valutare il comportamento del dipendente).

Quanto al delicato problema del consenso al monitoraggio prestato dal dipendente, dopo aver ribadito che *"il ricorso all'assenso va limitato ai casi in cui il dipendente dispone di una scelta veramente libera"*, si perviene alla conclusione che *"poiché i messaggi di posta elettronica contengono dati personali relativi tanto al mittente quanto al destinatario ed i datori di lavoro possono in genere ottenere agevolmente solo l'assenso di una di queste parti (...) la possibilità di legittimare il controllo della posta elettronica in base a tale assenso risulta estremamente limitata"*. Anche in questo caso si tratta di una precisazione molto importante, alla quale non sembra essere rivolta la dovuta attenzione nel dibattito in corso su questo argomento.

Merita menzione, se non altro per la collocazione temporale, la raccomandazione del Consiglio d'Europa<sup>10</sup> datata 1 aprile 2015, CM/rec (2015) 5, in tema di trattamento dei dati

---

<sup>9</sup> A questo riguardo si esclude, ad esempio, che possa essere ritenuto proporzionato *"un controllo a tappeto dei singoli casi di impiego della posta elettronica e dell'Internet da parte del personale"*, con l'unica eccezione della effettiva necessità del controllo per *"garantire la sicurezza del sistema"* e sempreché non siano sufficienti sistemi meno intrusivi per la privacy del lavoratore, come quelli già oggi resi disponibili dalla tecnologia (es. dispositivi "di blocco", piuttosto che di controllo) (p. 18 del Documento di lavoro in versione italiana).

<sup>10</sup> Documento adottato dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa – organo decisionale composto dai 47 Ministri degli Esteri degli Stati Membri o dai loro Rappresentanti Permanenti a Strasburgo – che è privo di efficacia vincolante, avendo valore di indirizzo nell'ottica dell'adozione di una politica comune. Ciò significa che non sussiste un obbligo di adeguamento per gli Stati membri e che la raccomandazione non può essere invocata innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo come parametro di legittimità delle legislazioni nazionali.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

personali nel contesto del rapporto di lavoro, con particolare riferimento agli aspetti derivanti dall'uso delle tecnologie e strumenti di comunicazione elettronica nel trattamento dei dati ed informazioni, che possono comportare rischi specifici per i diritti e libertà fondamentali dei lavoratori nonché violazioni al rispetto della loro *privacy* e dignità umana<sup>11</sup>. Il testo del documento, oltre a disciplinare le modalità di raccolta e conservazione dei dati personali dei lavoratori, introduce una regolamentazione specifica sul controllo a distanza dell'attività lavorativa, sia effettuato tramite il monitoraggio informatico – inclusi Internet, comunicazioni elettroniche e videosorveglianza – che tramite l'uso di dispositivi di localizzazione.

Prima di analizzare i punti principali della raccomandazione, è opportuno ricordare che si tratta di un atto che è privo di efficacia vincolante, avendo valore di indirizzo nell'ottica dell'adozione di una politica comune. Ciò non significa, tuttavia, che la mancata applicazione dei principi stabiliti dalla raccomandazione resti a priori priva di conseguenze. Considerato che l'atto di indirizzo costituisce attuazione dell'art. 8 CEDU – che tutela il diritto alla vita privata ed è più volte richiamato nel preambolo e nel corpo dell'atto – la legislazione nazionale che fosse manifestamente contrastante con i suoi principi potrebbe ugualmente essere passibile di sanzione innanzi alla Corte, in quanto violazione diretta di quel "*right to private life*" tutelato dalla Convenzione e la cui interpretazione estensiva di "*diritto a stabilire relazioni con altri esseri umani*", include le relazioni di lavoro o di affari<sup>12</sup>.

L'ambito di applicazione della raccomandazione è molto ampio, applicandosi tanto al settore pubblico che a quello privato e – fatta salva una diversa disposizione delle normative nazionali – anche alle agenzie per il lavoro, riguardando generalmente "*any processing of personal data for employment purposes*" (art. 1). Con tale espressione si intende qualsiasi

---

<sup>11</sup> Il Consiglio d'Europa s'interessò della questione già con la Raccomandazione R (89) 2 del 18 gennaio 1989, i cui principi del rispetto della vita privata e della dignità umana dei lavoratori con riferimento alle relazioni sociali ed individuali devono ritenersi tuttora vincolanti nell'ordinamento italiano in considerazione del vincolo di contenuto imposto dal Legislatore italiano per l'adozione dei codici di deontologia e di buona condotta, attraverso il richiamo delle Raccomandazioni del Consiglio d'Europa enunciato dall'art.12 del Codice Privacy. Il meccanismo partecipativo delineato in termini generali nella Raccomandazione, presenta una forte assonanza con l'art.4 comma 2 dello Statuto dei Lavoratori, anche nella nuova formulazione adottata con il Jobs Act.

<sup>12</sup> Corte EDU, sent. *V.V. C. Paesi Bassi*, sez. III, 25 ottobre 2007.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

operazione effettuata su un dato personale (dalla semplice raccolta, alla conservazione, diffusione e cancellazione), che sia realizzata in relazione ad un contratto di lavoro ed al suo corretto adempimento e, più in generale, all'efficiente organizzazione del lavoro e della produzione (art. 2). In via generale, la prima parte della raccomandazione (artt. 1 – 13) ribadisce i principi in materia di protezione dei dati personali dei lavoratori, il cui obiettivo è diminuirne al minimo la circolazione e garantire la maggior trasparenza possibile nel loro utilizzo. I principi a cui deve attenersi il datore di lavoro nel trattamento dei dati personali sono quelli del trattamento minimo – ovvero limitato ai dati necessari all'obiettivo da conseguire nel caso specifico – e dello sviluppo di misure idonee ad assicurare l'applicazione dei principi e delle obbligazioni posti dalla raccomandazione, adeguate al tipo e al volume di dati trattati ed alle attività svolte, tenendo comunque in considerazione le possibili implicazioni che il trattamento può avere per i diritti fondamentali e le libertà dei lavoratori (cfr. art. 4). Il momento iniziale del trattamento dei dati personali è rappresentato dalla loro raccolta, che l'art. 5 prevede sia fatta al solo diretto interessato. Fanno eccezione i casi in cui la richiesta a terzi sia *"necessary and lawful"*, come – cita la raccomandazione – accade nel caso di verifica delle referenze professionali, per le quali è possibile rivolgersi direttamente al referente, ma solo dopo averne precedentemente informato il soggetto a cui le informazioni si riferiscono. L'uso dei dati personali in tal modo raccolti deve essere circoscritto alla finalità specifica che ne ha giustificato la richiesta (cfr. art. 6) e la comunicazione a terzi è ammessa solo se si tratti di rappresentanze sindacali – e sia comunque necessaria per l'adeguata tutela degli interessi del lavoratore – o sia richiesta da soggetti pubblici, nei limiti previsti all'art. 8 della stessa Raccomandazione. Per garantire la trasparenza è previsto il diritto di conoscere, direttamente o tramite le rappresentanze sindacali, quali informazioni possiede l'azienda e chi può accedervi (cfr. art. 10), essendo altresì previsto il diritto alla loro rettifica e cancellazione, la cui deroga è possibile solo se prevista dalla legge o richiesta da motivi di ordine pubblico, economico o di sicurezza nazionale (cfr. art. 11.6).

La seconda parte della raccomandazione (artt. 14 – 21) introduce novità di rilievo per quanto riguarda le possibili forme di controllo derivanti dall'utilizzo delle nuove tecnologie,



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

ponendo diverse garanzie a favore dei lavoratori, soprattutto in materia di trasparenza del trattamento dei dati personali connessi all'uso di Internet e posta elettronica. L'art. 14.1 vieta interferenze ingiustificate con il diritto alla vita privata dei lavoratori, essendo a tal fine preferibile l'adozione di misure preventive che precludano determinate operazioni (ad esempio sistemi di blocco per determinati siti), piuttosto che i più intrusivi controlli *ex post*. La normativa non sembra comunque precludere al datore di lavoro – previa informazione dell'interessato ed in presenza di un ragionevole motivo – l'accesso ai dati relativi al traffico Internet dei propri dipendenti. Analogamente, accedere alle comunicazioni elettroniche è possibile solo in quanto necessario per motivi di sicurezza o per altre "*legitimate reasons*" – tra cui l'assenza dal luogo di lavoro – ferma la necessità di averne previamente informato l'interessato e di aver adottato procedure idonee ad evitare accessi abusivi. Resta, comunque, esclusa la possibilità di monitorare comunicazioni elettroniche private (cfr. art. 14.4).

Limiti più stringenti sono, invece, posti all'uso delle apparecchiature di videosorveglianza, che non possono essere utilizzate al solo fine di controllare l'attività ed il comportamento dei lavoratori; il controllo è legittimo solo in quanto effetto indiretto di attività finalizzate alla tutela della salute, della produzione, della sicurezza e dell'efficiente organizzazione della produzione (cfr. art. 15.2). Se ne può dedurre che le telecamere non possano – in linea di principio – essere installate in luoghi in cui non viene svolta alcuna attività lavorativa come, ad esempio, mense, bagni o spogliatoi ma l'installazione è comunque subordinata alla consultazione delle rappresentanze sindacali.

Altrettanto stringenti sono i limiti posti all'uso di strumenti tecnologici che monitorino la posizione dei lavoratori, attraverso i quali può indirettamente realizzarsi un controllo a distanza della prestazione lavorativa (cfr. art. 16): l'ambito di utilizzo deve essere ristretto ai soli casi in cui sia necessario per il tipo di attività lavorativa svolta dal dipendente o per motivi di salute e sicurezza. Il controllo sul lavoratore è comunque accidentale rispetto alla funzione primaria del sistema di controllo della posizione, che non può comportare il monitoraggio continuo della sua posizione e la cui introduzione o modifica richiede la previa consultazione delle rappresentanze sindacali.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

Nel complesso, la prospettiva è quella di assoggettare la disciplina dei controlli ai medesimi limiti vigenti per il trattamento dei dati personali, coordinati con la logica collettiva attinente alla regolazione dei rapporti di lavoro: l'informazione preventiva del diretto interessato, la trasparenza, il rispetto dei principi di necessità, pertinenza, proporzionalità e non eccedenza del trattamento, si accompagnano talora alla necessaria consultazione delle rappresentanze sindacali (cfr. art. 21 lett. c).

Il Comitato dei Ministri Europei con la sopra menzionata Raccomandazione sembra aver preso atto che, nell'era digitale, la prestazione lavorativa si esprime attraverso un flusso di dati, il cui trattamento deve essere necessariamente oggetto di apposita regolazione normativa, alla luce delle molteplici ripercussioni in termini di controllo sui dipendenti o ed intrusione nella loro sfera privata. Estrarre dati relativi al traffico Internet, accedere ad uno scambio di comunicazioni elettroniche, analizzare le informazioni di localizzazione fornite dai dispositivi assegnati ai dipendenti – oltre ad essere trattamento di un dato personale – può realizzare un controllo della prestazione lavorativa, che deve avvenire sempre in maniera trasparente ed essere giustificato da necessità inerenti all'attività produttiva, richiedendo nei casi in cui i diritti fondamentali siano più a rischio, tutele ulteriori.

#### **4. Cenni sulla legislazione e giurisprudenza italiana.**

La pronuncia *Bărbulescu c. Romania* ha alimentato il dibattito innescato dall'introduzione del D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015, recante *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità"*, il quale, all'articolo 23 prevede, a modifica dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che *"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*



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

*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 periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali". Segue il passaggio al centro della querelle, in cui si precisa che tale disposizione "non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze". Il testo continua disponendo che "le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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".*

L'intervento riformatore, la cui portata applicativa è ancora tutta in divenire ma la cui lacunosità ha già messo in allarme Federprivacy<sup>13</sup> per i possibili ricorsi al Garante per la Protezione dei Dati Personali, sembra voler principalmente fornire una soluzione al dibattito sorto in giurisprudenza nell'ambito dei cd. "controlli difensivi", vale a dire quelle verifiche poste in essere dal datore di lavoro volte ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, giustificabili *"quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardano la tutela di beni estranei al rapporto stesso"* (Cass. civ. n.3122/2015 e n. 2722/2012). La giurisprudenza italiana, seppur scarsa, di recente ha sostenuto la legittimità dei controlli difensivi del datore di lavoro. La Suprema Corte di Cassazione, di recente, dovendo decidere su un caso di licenziamento a seguito di un controllo occulto effettuato dal datore di lavoro, ha affermato che deve riconoscersi l'ammissibilità dei controlli difensivi anche "occulti", eventualmente anche se effettuati da personale estraneo all'organizzazione aziendale, se diretti

---

<sup>13</sup> A. Soro, *Facciamo chiarezza sui controlli a distanza nel Jobs Act*, in *L'Huffington Post* del 08.09.2015, in <http://www.federprivacy.it/informazione/in-primo-piano/1480-antonello-soro-qcaro-senatore-ichino-facciamo-chiarezza-sui-controlli-a-distanza-nel-jobs-actq.html>



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. I Giudici inoltre, nella richiamata sentenza in conformità ai principi costantemente affermati dalla Corte EDU hanno precisato che tali controlli, ancorché occulti, devono essere effettuati mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà, dignità dei dipendenti, così da contemperare l'interesse del datore di lavoro al controllo e alla difesa della organizzazione produttiva aziendale con i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale<sup>14</sup>.

Se da un lato la giurisprudenza ammette i controlli difensivi, dall'altro lato non è chiaro se il legislatore con la nuova riforma, ammetta o meno l'utilizzabilità delle informazioni acquisite nei procedimenti disciplinari instaurati nei confronti del dipendente "controllato", lasciando così ampia discrezionalità all'interprete.

La norma è attuativa, inoltre, di un disegno del legislatore che prevede una netta demarcazione, e conseguente normativa *ad hoc*, tra il controllo attuato per mezzo di strumenti non strettamente connessi con l'attività lavorativa del dipendente (strumenti audiovisivi, conservazione e tracciamento mediante geo-localizzazione...) e tutti gli strumenti, invece, che il lavoratore utilizza per "*per rendere la propria prestazione lavorativa*", compresi quelli per la rilevazione degli accessi e delle presenze (in tale ambito, rientrano ad esempio i pc e i telefoni cellulari, i *software* di comunicazione telematica, la stessa rete intranet aziendale). Per i primi, preliminarmente all'installazione e all'utilizzo degli strumenti stessi, è prevista una procedura di codeterminazione tra datore di lavoro e Rappresentanze sindacali, la quale, nel caso di esito negativo, implica per il datore di lavoro la richiesta di un'apposita autorizzazione amministrativa presso la Direzione territoriale del Lavoro competente. La necessità della concertazione sindacale per le aziende pluri-localizzate, prevede altresì una semplificazione rappresentata dagli accordi con le Associazioni sindacali comparativamente più rappresentate a livello nazionale. L'installazione e l'impiego di tali strumenti deriva, inoltre, dall'esclusiva

---

<sup>14</sup> Cass. civile Sent. n.10955 del 27.05.2015. Il caso concerneva il licenziamento di un dipendente a seguito di un controllo effettuato dal datore di lavoro, il quale, a tal fine, ha creato un profilo falso sul social network *Facebook*. Avendo scoperto che il dipendente utilizzava il social durante l'orario di lavoro e, avendo, inoltre, sorpreso il medesimo al telefono lontano dalla pressa cui era addetto, rimasta così incustodita, il datore lo ha licenziato.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

sussistenza di esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del lavoro, di tutela del patrimonio aziendale, costituendo, questi, i presupposti per la stipula preventiva dell'Accordo sindacale o dell'autorizzazione della DTL.

Il comma 2 della novella legislativa, invece, consente il controllo dei dipendenti tramite gli apparecchi e strumenti utilizzati dal lavoratore nell'espletamento delle proprie mansioni a prescindere dalla necessità di un accordo sindacale ovvero dell'autorizzazione della DTL. Si presume, tuttavia, che il lavoratore venga posto a conoscenza delle modalità di funzionamento degli strumenti nonché della presenza di controlli, riaffermandosi così, un principio già presente nella pronuncia della Corte di Strasburgo per il quale, il dipendente debitamente informato del regolamento aziendale interno, ha l'obbligo di conformarsi ad esso con la conseguenza che, l'eventuale controllo posto in essere dal datore di lavoro potrà risultare giustificato nei limiti in cui è diretto alla verifica del raggiungimento degli interessi aziendali.

Clausola di chiusura della nuova disciplina è la previsione per la quale tutte le informazioni, comunque raccolte con i mezzi di controllo di cui ai commi 1 e 2, devono essere utilizzate nel rispetto della disciplina sulla *privacy* (si veda il riferimento al D.Lgs. n. 196/2003).

La nuova disposizione per la sua formulazione ampia pone una serie di problemi applicativi, dovendo, da un lato tutelare il patrimonio aziendale e dall'altro rispettare le norme sulla *privacy* per l'utilizzo dei dati raccolti con gli strumenti diretti di lavoro. Sembra opportuno quindi, che le aziende procedano alla predisposizione ovvero alla revisione dei regolamenti interni di utilizzo degli strumenti di lavoro impiegati dal personale per esercitare le proprie mansioni dirette o accessorie e della *privacy policy*, al fine di non superare la linea di demarcazione della novella legislativa rispetto ad alcuni principi valorizzati dal garante per la Protezione dei Dati Personali nelle Linee Guida per la posta elettronica e internet del marzo 2007 quali quello di pertinenza, correttezza, non eccedenza del trattamento e divieto di



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

profilazione<sup>15</sup>, utili a tutelare il lavoratore da una potenziale sorveglianza massiva, totale e senza regole.

Precedenti

Niemietz c. Germania, sentenza del 16 dicembre 1992, n.13710/88

Halford c. Regno Unito, sentenza del 25 giugno 1997, n.20605/92

Copland c. Regno Unito, sentenza del 3 aprile 2007, n.62617/00

Peev c. Bulgaria, sentenza del 26 luglio 2007, n.64209/01

E.B. c. Francia, sentenza del 22 febbraio 2008, n.4354/02

Pay c. Regno Unito, sentenza del 16 settembre 2008, n.32792/05

Kopke c. Germany, sentenza del 5 ottobre 2010, n.420/07

Bohlen c. Germania, sentenza del 19 febbraio 2015, n.53495/09

Profili di diritto interno

Cass. Civ., sentenza n.2722/2012

Cass. Civ., sentenza n.3122/2015

Cass. Civ., n.10955/2015

---

<sup>15</sup> Garante per la Protezione dei Dati Personali, *Lavoro: linee Guida del Garante per posta elettronica ed internet*, in <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA  
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PUBBLICO

*"L'effettività dei diritti alla luce della giurisprudenza della Corte europea  
dei diritti dell'uomo di Strasburgo"*

Riferimenti bibliografici

BARRACO E. – SITZIA A., *Il diritto alla "privatezza" nel rapporto di lavoro tra fonti comunitarie e nazionali*, a cura di Miscione M., IPSOA, Milano, 2013.

DEL CONTE M., *Internet, posta elettronica e oltre: il Garante della privacy rimodula i poteri del datore di lavoro*, in *Diritto dell'informazione e dell'informatica*, 2007, pp.500 e ss..

MANTELERO A., *Il costo della privacy tra valore della persona e ragione d'impresa*, Giuffrè, Milano, 2007.

STENICO, *L'esercizio del potere di controllo "informatico" del datore di lavoro sugli strumenti tecnologici di "ultima generazione"*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, 2003, I, pp.117 e ss..

TOFFOLETTO F., *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, 2006.

TULLINI P. (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro*, in *Trattato di Diritto commerciale e diritto pubblico dell'economia*, diretto da Galgano F., vol.58, CEDAM, Padova, 2010.

(02.03 2016)