

Milano, 27 marzo 2019

L'uso dei social media durante l'orario di lavoro e i controlli del datore di lavoro

Vi siete mai chiesti se usare i social media durante l'orario di lavoro può costarvi il licenziamento? La risposta è affermativa anche se molto dipende dalla frequenza di accesso ai social e dal tempo che si sottrae alle mansioni lavorative.

Come più volte ribadito, la tutela dei dati sensibili, negli ultimi anni ha preso sempre più piede grazie anche all'emanazione del regolamento europeo n. 2016/679.

E se generalmente quando si parla di privacy si pensa solo al trattamento ed all'utilizzo dei dati personali, come per esempio alle nostre generalità o alle informazioni strettamente riservate, ad oggi non si ha ancora piena coscienza di quanto il tema influisca inevitabilmente in ogni ambito della nostra quotidianità, come per esempio l'attività lavorativa.

Punto di partenza è sicuramente l'art. 4 dello statuto dei lavoratori che disciplina l'utilizzo di strumenti di controllo da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore (telecamere, accessi alla cronologia del pc etc., etc.).

È, infatti, sottile il confine tra comportamenti che ledono il diritto alla privacy e condotte, invece, legittimate dalla necessità di evitare e/o smascherare eventuali atteggiamenti dei dipendenti atti a ledere l'immagine della società.

Sul punto è pacifica la giurisprudenza di Cassazione che, anche recentemente con sentenza n. 14862/2017, ha confermato la legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente per abuso della connessione internet dal PC assegnatogli in dotazione dall'azienda.

Il caso di specie riguardava un lavoratore sorpreso a navigare on line quotidianamente col computer aziendale e durante le ore di lavoro.

Non è la prima volta, che i giudici di legittimità sono chiamati a valutare il labile confine tra il diritto ad ottenere una giusta prestazione da parte del datore e la violazione della privacy del lavoratore.

Già nel 2015, la stessa Corte aveva confermato l'ammissibilità dei controlli difensivi occulti, come la

creazione da parte dell'azienda di un falso profilo Facebook, allo scopo di riscontrare e sanzionare un atteggiamento tale da ledere l'immagine dell'azienda.

Ancora nel 2018 è stato ritenuto legittimo il licenziamento di una dipendente che nell'arco di 18 mesi aveva effettuato circa 6.000 accessi, di cui 4.500 circa su Facebook. In tale situazione – a detta della Corte di Cassazione – le informazioni sono state legittimamente acquisite senza verificare il tipo di navigazione ma semplicemente limitando il controllo al numero di accessi attraverso la cronologia del PC.

In via generale, dunque, il potere di controllo del datore di lavoro deve trovare un temperamento nel diritto alla riservatezza del dipendente, ed anche l'esigenza, pur meritevole di tutela, del datore di lavoro di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti non può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore.

In conclusione, deve, dunque, ritenersi pacifico l'orientamento giurisprudenziale secondo cui, allo scopo di eludere eventuali condotte in contrasto con l'integrità aziendale, il datore di lavoro può derogare i limiti imposti dall'art. 4 dello statuto dei lavoratori purché agisca nel rispetto dei principi di buona fede.

Da ultimo anche la nuova formulazione dell'art. 4, pur liberando la possibilità del controllo in merito al corretto adempimento della prestazione lavorativa mediante l'uso degli strumenti di lavoro, ne condiziona l'uso a fini sanzionatori ad una adeguata informativa circa le modalità d'uso e, soprattutto, delle modalità di controllo.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti: news@savvocati.com

La presente newsletter è destinata a fornire solo informazioni di carattere generale. Non costituisce una consulenza legale e/o fiscale, né pretende di essere esaustiva, pertanto, non può essere invocata come tale.