



AREA DEL DIRITTO PRIVATO

CASO IN MATERIA DI

“IL GIUDIZIO DI NECESSITÀ E PROPORZIONE NEL DIRITTO ALLA *PRIVACY*”

3 luglio 2023

Relatore: dr. Francesco Perrone

Giudice del Tribunale di Padova

L'amministratore della catena di supermercati Tuttifrutti s.r.l. riscontra, presso uno dei punti vendita, una serie di discrepanze tra il livello delle scorte di magazzino e gli incassi di fine giornata, per apparenti ammanchi pari a circa 200,00 euro mensili. Il punto vendita impiega complessivamente 20 dipendenti, distribuiti tra il reparto vendita e il magazzino. Sospettando che ciò sia conseguenza di illecite condotte appropriative di denaro aziendale poste in essere da uno o più dipendenti, provvede ad installare all'interno del negozio dei dispositivi di videoripresa. Ne colloca alcuni, in posizione ben visibile, a sorveglianza dei varchi d'uscita. Ne occulta altri, all'insaputa dei lavoratori, in posizione utile alla sorveglianza di tutto il personale di volta in volta addetto alle quattro postazioni di cassa.

Trascorsi sei giorni, la direzione aziendale constata l'esistenza di un ammanco di cassa pari a 40 euro. Quindi l'amministratore societario, alla presenza del direttore del punto vendita, di un commesso di ritenuta fiducia e dell'addetto all'ufficio paghe, prende visione dei *files* video di quella giornata. I *files* mostrano chiaramente il dipendente Tizio, addetto al servizio di cassa, approfittare di un momento di solitudine e appropriarsi di 40 euro giacenti nel cassetto.

Al termine del decimo giorno di videosorveglianza, l'amministratore constata l'esistenza di un nuovo ammanco per 30 euro. Le videoriprese mostrano il magazziniere Caio avvicinarsi a una

cassa in quel momento non operativa, aprire il cassetto e prelevare banconote per un valore di 30 euro, approfittando di un momento propizio.

Le videoriprese mostrano i dipendenti Tizio e Caio, per l'intero mese di giugno, rendersi ripetutamente autori di condotte analoghe.

L'amministratore avvia un procedimento disciplinare a carico di entrambi. A seguito delle giustificazioni rese dai lavoratori, irroga la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso.

I due lavoratori impugnano in giudizio il licenziamento, facendone valere l'illegittimità sull'assunto che esso trova fondamento su dati personali illecitamente acquisiti sul luogo di lavoro in violazione del proprio diritto alla *privacy* (art. 4 dello Statuto dei lavoratori, art. 8 Cedu, artt. 7 e 8 CdfUe) nonché lamentando, sotto il profilo processuale, la violazione del diritto di difesa asseritamente cagionato dall'utilizzazione in giudizio dei dati occultamente carpiri quali prova a loro carico (art. 6 Cedu).

Riferimenti normativi e giurisprudenziali essenziali.

Art. 4 Statuto dei lavoratori (l. 20 maggio 1970, n. 300) - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

«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 dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità 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 [...].

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.

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.»

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.»

Art. 7 CdfUe - Rispetto della vita privata e della vita familiare

«Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e delle proprie comunicazioni.»

Art. 8 CdfUe - Protezione dei dati di carattere personale.

«1. Ogni individuo ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che lo riguardano.

2. Tali dati devono essere trattati secondo il principio di lealtà, per finalità determinate e in base al consenso della persona interessata o a un altro fondamento legittimo previsto dalla legge. Ogni individuo ha il diritto di accedere ai dati raccolti che lo riguardano e di ottenerne la rettifica.

3. Il rispetto di tali regole è soggetto al controllo di un'autorità indipendente.»

Art. 52 CdfUe - Portata dei diritti garantiti.

«1. Eventuali limitazioni all'esercizio dei diritti e delle libertà riconosciuti dalla presente Carta devono

essere previste dalla legge e rispettare il contenuto essenziale di detti diritti e libertà. Nel rispetto del principio di proporzionalità, possono essere apportate limitazioni solo laddove siano necessarie e rispondano effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui.

[...].»

Il paragrafo 121 della sentenza della Corte EDU, GC, *Bărbulescu c. Romania* 2, 5 settembre 2017, n. 61496/08, dettaglia l'elenco delle misure di salvaguardia rilevanti ai fini della protezione del diritto di corrispondenza sul luogo di lavoro (la sentenza riguarda il caso di un datore di lavoro privato il quale aveva operato un controllo occulto sul flusso *e-mail*, dal contenuto intimo, intercorso tra un dipendente e la sua compagna facendo uso di un computer aziendale):

«121. La Corte è consapevole dei rapidi sviluppi in questo campo. Essa ritiene tuttavia che la proporzionalità e le garanzie procedurali contro l'arbitrarietà siano essenziali. A tale riguardo le autorità nazionali devono considerare rilevanti i seguenti fattori:

- i. se al dipendente sia stata comunicata la possibilità che il datore di lavoro possa adottare misure finalizzate a monitorare la corrispondenza e le altre comunicazioni e l'attuazione di tali misure. Benché in pratica i dipendenti possono essere informati in vari modi a seconda delle particolari circostanze fattuali di ciascun caso, la Corte ritiene che, perché le misure siano considerate compatibili con i requisiti dell'articolo 8 della Convenzione, la comunicazione debba normalmente essere chiara circa il carattere del monitoraggio e debba essere fornita anticipatamente;*
- ii. la portata del monitoraggio da parte del datore di lavoro e il livello di invasione nella privacy del dipendente. A tale proposito, si deve operare una distinzione tra il monitoraggio del flusso delle comunicazioni e quello del loro contenuto. Si deve anche tener conto del fatto che siano state monitorate tutte le comunicazioni o solo parte di esse, così come della questione di sapere se il monitoraggio sia stato limitato nel tempo e il numero di persone che hanno acceduto ai risultati (si veda Köpke, sopra citata). Lo stesso vale per i limiti spaziali del monitoraggio;*
- iii. se il datore di lavoro ha fornito motivi legittimi per giustificare il monitoraggio delle comunicazioni e l'accesso al loro effettivo contenuto (si vedano i paragrafi 38, 43 e 45 supra per un quadro del diritto internazionale ed europeo in questo settore). Poiché il monitoraggio del contenuto delle comunicazioni è per sua natura un metodo decisamente più invasivo, esso esige una giustificazione più importante;*
- iv. se sarebbe stato possibile istituire un sistema di monitoraggio basato su metodi e misure meno invasivi dell'accesso diretto al contenuto delle comunicazioni del dipendente. A tale riguardo,*

dovrebbe essere valutato, alla luce delle particolari circostanze di ciascun caso, se il fine perseguito dal datore di lavoro avrebbe potuto essere conseguito senza accedere direttamente all'intero contenuto delle comunicazioni del dipendente;

- v. *le conseguenze del monitoraggio per il dipendente che vi è sottoposto (si veda, mutatis mutandis, il criterio analogo applicato nella valutazione della proporzionalità di un'ingerenza nell'esercizio della libertà di espressione tutelata dall'articolo 10 della Convenzione nella causa Axel Springer AG c. Germania [GC], n. 39954/08, § 95, 7 febbraio 2012, con ulteriori riferimenti); e l'uso fatto dal datore di lavoro dei risultati dell'operazione di monitoraggio, in particolare qualora i risultati siano stati utilizzati per conseguire il fine dichiarato della misura (si veda Köpke, sopra citata);*
- vi. *se siano state fornite al dipendente adeguate garanzie, specialmente quando le operazioni di monitoraggio effettuate dal datore di lavoro sono state di carattere invasivo. Tali garanzie dovrebbero assicurare in particolare che il datore di lavoro non possa accedere all'effettivo contenuto delle comunicazioni interessate, a meno che il dipendente non sia stato informato anticipatamente di tale eventualità.*

A tale riguardo, occorre ribadire che, per essere fruttuosi, i rapporti di lavoro devono essere basati sulla fiducia reciproca (si veda Palomo Sánchez e altri, sopra citata, § 76).»