

## ESAME SULLE SENTENZE SU RAPPORTO DI LAVORO E DATA PROTECTION

Sentenza 61496/08 .

La CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO ha 2 gradi di giudizio.

Il secondo grado è molto raro ed è attuato per dirimere l'eventuale contrasto o dubbio interpretativo che potesse emergere dal primo grado di giudizio della corte europea.

La fonte normativa a cui si rifà la CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO è la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo.

La Corte europea dei diritti dell'Uomo viene istituita nel 1959 e dopo l'entrata in vigore della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) avvenuta nel 1953; ha sede a Strasburgo.

Si pronuncia sui ricorsi circa la presunta violazione dei diritti indicati nella CEDU che possono essere presentati tanto dagli Stati membri della Convenzione quanto da singoli individui.

La Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo scolpisce i principi generali che vengono recepiti dagli stati comunitari.

La Corte europea dei diritti dell'uomo non deve essere confusa con la Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

La CORTE DI GIUSTIZIA DELLA COMUNITA' EUROPEA ha come fonte normativa i Trattati dell'Unione Europea.

Ruolo: garantire che il diritto dell'UE venga interpretato e applicato allo stesso modo in ogni paese europeo, garantire che i paesi e le istituzioni dell'Unione rispettino la normativa dell'UE.

La Convenzione è recepita per assorbimento dallo stato italiano.

La sentenza citata è relativa ad uno dei primi casi riguardanti il diritto alla privacy e le sue tutele all'interno del rapporto di lavoro (SLIDE 3).

Il regolamento aziendale interno, noto e sottoscritto dai dipendenti al momento dell'assunzione, vietava l'utilizzo dei computer e della mail aziendale per usi personali da parte del dipendente, in orario di lavoro.

L'oggetto del contendere era verificare se ci fosse stata violazione della privacy e del domicilio informatico ( art. 8 della convenzione europea che tutela il domicilio informatico) nel comportamento messo in atto dall'azienda nei confronti del proprio dipendente (un ingegnere).

La Corte di Giustizia (proseguiva la chiave di interpretazione nazionale) aveva ritenuto legittimo il "monitoraggio" condotto dal datore di lavoro sulle comunicazioni elettroniche dell'ingegnere e quindi legittimo il suo licenziamento.

Ciò che deve far riflettere è la parola "monitoraggio", un'attività sistematica condotta con l'ausilio di un software, non un controllo spot, non limitato nel tempo, generale e non specifico, su TUTTE le comunicazioni.

La CORTE DI GIUSTIZIA giudica proporzionato il comportamento del datore di lavoro.

La CORTE EUROPEA capovolge il verdetto e dice che il datore di lavoro viola i diritti di privacy proprio a causa di quel monitoraggio.

Perché si possa ritenere legittimo il licenziamento, l'accesso del datore di lavoro alla mail aziendale deve essere proporzionale al grado di informativa che si dà al dipendente oggetto di tale controllo, anche se il mezzo è una mail aziendale, perché è l'oggetto che si tutela (privacy- segretezza della corrispondenza), non il mezzo.

Non solo è sbagliato controllare la mail:

- ma è messa in discussione la proporzione dell'intervento. Era necessario controllare per mesi tutto il flusso di corrispondenza elettronica dell'ingegnere?
- era il caso di controllare il contenuto delle comunicazioni?

**NO!!!!!!**

Nel momento in cui il datore di lavoro esce dalla proporzione tra l'informativa che dà al lavoratore e l'attività di controllo che effettivamente effettua (violazione dell'articolo 8 e delle legge sulla privacy) deve fornire informativa aggiuntiva al lavoratore informandolo delle misure di controllo a cui sarà sottoposto.

Il licenziamento diventa quindi illegittimo perchè è illegittimo il percorso con cui l'azienda ha raccolto le prove che motivavano il licenziamento.  
Fondamentale è l'”utilizzabilità” della prova.

#### SLIDE 15

Attenzione alle parole! DIVIETO DI INDAGINE. Il legislatore non ha voluto usare i termini monitoraggio, controllo, ma indagine.

Notare il raccordo con gli ex dati sensibili dell'art. 9 del DDPR.

**ASCOLTARE BENE DA 47:10 A 47:60 PER LA PROPRIA CARRIERA!!!!!!!**

Art. 8 legge 300/1970 è MOLTO IMPORTANTE.

Importante collocare la legge nel contesto storico (dopo i movimenti del 68).

Oggi è per tutelare la discriminazione sul passato digitale.

#### CASO FALSO PROFILO FACEBOOK

La pressa è molto costosa, strategica, ingente danno economico per il blocco della pressa.

Il dipendente non obietta su questo fatto.

Il finto profilo era stato creato dall'azienda stessa. Finto, con nome falso, avvenente fanciulla non esistente.

Il dipendente risponde a chiamate innescate dall'azienda ed è anche geolocalizzato.

L'azienda licenzia il dipendente che impugna il licenziamento.

E' possibile il controllo difensivo per controllare non la sua attività lavorativa, ma la sua attività “illecita” (episodio della pressa).

Con l'IPAD dimostravano che il dipendente lo utilizzava su rete aziendale.

L'azienda, per scongiurare altri comportamenti illeciti da parte del dipendente (allontanamento dal posto di lavoro mettendo a rischio il patrimonio aziendale).

La tutela del patrimonio aziendale ci permette di adottare le metodiche per verificare la corretta conduzione dell'attività lavorativa anche in post JOB ACTS.

L'azienda ha creato lecitamente il falso profilo ed ha licenziato lecitamente il dipendente.