
LA PROVA DIGITALE NEL PROCESSO DEL LAVORO

UNA BREVE RASSEGNA
DI GIURISPRUDENZA

I principi basilari del processo del lavoro:

oralità, immediatezza, concentrazione degli
atti processuali, ampiezza dei poteri istruttori
del giudice (art. 421 c.p.c.; vedi anche art. 1
comma 49 , L. 92 /2012)

ONERE DELLA PROVA – ART. 2697 C.C.

INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA:

ES: art. 5 L. 604/1966 - l'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro

ELABORAZIONI GIURIPRUDENZIALI:

PRINCIPIO DELLA VICINANZA DELLA PROVA

(es.: Cass. n. 9867 del 19/04/2017 in tema di riparto dell'onere probatorio ai fini dell'applicazione della tutela reale o obbligatoria al licenziamento di cui sia accertata l'invalidità)

I MEZZI DI PROVA

-DOCUMENTALI

-ORALI

documento di provenienza informatica:
problemi di attendibilità / provenienza

NECESSITA' DELLA FORMA SCRITTA:

ES. ART. 2 L. 604/1966

*E' LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO INTIMATO
CON WHATSAPP?*

TRIB. CATANIA 27.06.2017

Condotte illecite/ inadempimenti

disvelati dai mezzi informatici

ovvero

posti in essere attraverso l'impiego di
strumenti informatici

Qual è la maggiore insidia del lavoratore contemporaneo ?





La ricerca sul profilo Facebook del lavoratore
può fornire informazioni sorprendenti.....

talvolta compromettenti...

pur quando sia fatto un uso lecito
del social network

Peggior ancora se si fa un uso
distorto di Facebook

diffamando o calunniando il
datore di lavoro

(Es. : *mi sono rotta i c..... di questo
posto di m.....*

Cass. 10280/2018)

La creazione di un falso profilo Facebook
per provare l'inadempimento
del dipendente:

secondo la S.C., si tratta di un controllo
«difensivo» occulto, ma lecito
(Cass. 10955 / 2015)

E' lecito posizionare una telecamera
che riprenda uno spazio lavorativo, al
solo fine di impedire furti
ad opera di dipendenti
(Cass. n. 10636 del 02/05/2017).....

..... non anche impiegare il GPS
per controllare l'esatto adempimento

(Cass. n. 19922 del 05/10/2016)

ATTENZIONE, PERO', ALLE INTERFERENZE CON L'ART. 4 STATUTO DEI
LAVORATORI, CHE DISCIPLINA L'IMPIEGO DI STRUMENTI DI CONTROLLO
A DISTANZA DELL'ATTIVITA' DEI LAVORATORI,
PONENDO STRINGENTI LIMITAZIONI:

esigenze organizzative produttive, per la sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale;
ACCORDO con le rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza di accordo, AUTORIZZAZIONE
della direzione territoriale del lavoro (eccezione: strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la
prestazione lavorativa, strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze)

In ogni caso, le informazioni raccolte attraverso impianti audiovisivi o strumenti di controllo a
distanza 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 codice della privacy (decreto legislativo 196/2003)

In effetti, la nuova formulazione dell'articolo 4 ed in particolare la riscrittura del 3^o comma potrebbero indurre le Corti a una rivisitazione dei precedenti orientamenti

Qualche recente pronuncia di merito già lo ha fatto:

Tribunale Roma 25/11/2017 esclude la liceità di controlli difensivi al di fuori dei limiti fissati dall'art. 4

Tribunale Padova 22/01/2015 afferma che anche i controlli difensivi debbano essere ricondotti alla fattispecie dell'art. 4 c. 1

Tribunale La Spezia «salva» soltanto i controlli difensivi finalizzati ad accertare illeciti completamente avulsi dalla prestazione lavorativa

GRAZIE PER L'ATTENZIONE
