**ART. 7 E BACHECA**

Cassazione civile, sez. lav., 09/01/2018, n. 279 Ai fini della legittimità della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, l'istanza istruttoria promossa dal datore di lavoro deve dar prova dell'affissione del codice disciplinare ex art. 7 Statuto dei lavoratori.

Cassazione civile, sez. lav., 24/02/2017, n. 4826 In materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del codice disciplinare mediante affissione in luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore che concretizzano violazione di norme penali o che contrastano con il cosiddetto "minimo etico", mentre deve essere data adeguata pubblicità al codice disciplinare con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali.

Cassazione civile, sez. lav., 03/01/2017,  n. 54 Quando la condotta contestata al lavoratore appaia violatrice non di generali obblighi di legge o di obblighi rientranti nel c.d. minimo etico e acquisiti dalla coscienza sociale, ma di regole comportamentali negozialmente introdotte e funzionali al miglior svolgimento del rapporto di lavoro, l'affissione del codice disciplinare prevista dal 1 comma dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970 si presenta necessaria (nella specie, al lavoratore, dipendente di un istituto di credito, era stato contestato di avere concesso affidamenti senza una corretta valutazione della classe di rischio a soggetti che ne presentavano una elevata e, per di più, senza considerare il collegamento tra loro esistente così superando il limite di credito attribuito alla sua competenza).

Corte appello Potenza, sez. lav., 07/01/2016, n. 419 In materia di licenziamento disciplinare, il principio di necessaria pubblicità del c.d. codice disciplinare mediante affissione in un luogo accessibile a tutti non si applica nei casi in cui il licenziamento sia irrogato per sanzionare condotte del lavoratore costituenti violazione di norme penali: l’adeguata pubblicità al suddetto codice è richiesta con riferimento a comportamenti che violano mere prassi operative, non integranti usi normativi o negoziali, e come tali non necessariamente conosciute o conoscibili da parte del lavoratore medesimo.

Cassazione civile, sez. lav., 21/07/2015, n. 15218 È illegittima la sanzione disciplinare conservativa comminata ad un lavoratore senza che sia stato previamente pubblicato il codice disciplinare in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Cassazione civile, sez. lav., 11/08/2014, n. 17859 Qualora il codice disciplinare affisso nella bacheca aziendale vieti l'accesso alla rete internet e l'utilizzo della posta elettronica per scopi personali, è legittimo il licenziamento disciplinare del dipendente che, sul computer aziendale, abbia installato un programma di "file-sharing" ed uno per l'accesso alla email personale, effettuando il "download" di foto e filmati pornografici.

Tribunale S. Maria Capua V., 01/10/2010 Integra valida comunicazione del codice disciplinare ai sensi degli art. 7 l. n. 300 del 1970 e 55 d.lgs. n. 150 del 2009, quanto meno nei limiti della sommaria cognizione ex art. 700 c.p.c., la pubblicazione, a cura del datore di lavoro, dell'elenco delle norme contrattuali in materia disciplinare sul sito istituzionale, cui il dipendente può accedere liberamente a seguito di consegna, nel corso del rapporto di lavoro, di personal computer dotato di idoneo collegamento internet. TU del Pubblico Impiego lo prevede espressamente

Tribunale Milano, 02/09/2005 L'affissione del codice disciplinare - la cui mancanza determina, ai sensi dell'art. 7 comma 1 l. 20 maggio 1970 n. 300, l'illegittimità del licenziamento - non può essere sostituita dalla mera consegna del codice o del c.c.n.l. al lavoratore.

Tribunale Milano, 23/09/1999 La disposizione dell'art. 7 comma 1 Stat. Lav. - secondo la quale il codice disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti - deve essere interpretata anche alla luce della realtà aziendale nel caso concreto. Ne consegue che bisogna ammettere, in deroga alla regola generale della pubblicità del codice disciplinare esclusivamente per affissione, l'equipollente della sua consegna al lavoratore nel momento dell'assunzione, nel caso in cui la società datrice di lavoro abbia la sede aziendale presso l'abitazione di un socio e non vi siano uffici, mentre l'attività sociale (di riparazione di ascensori) e, quindi, la prestazione lavorativa del dipendente si svolgono in modo itinerante e in luoghi sempre diversi, sicché non esiste un luogo per l'affissione ai sensi di legge.

**CONTROLLI A DISTANZA**

Cass. 15892/2007: necessario l’accordo sindacale per impianto automatico di controllo accessi in parcheggio aziendale

Cass. 4375/2012: accordo per i programmi che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi internet un quanto permettono la verifica del corretto adempimento della prestazione lavorativa (violazione delle direttive aziendali nell’utilizzo degli strumenti per scopi personali durate l’orario di lavoro)

Cass. 2722/2012: è consentito l’accertamento ex post di un comportamento che avrebbe messo in pericolo l’immagine del datore di lavoro dopo avere acquisito una serie di elementi di fatto che richiedevano una indagine approfondita (controllo difensivo non su esatta prestazione ma su tutela del patrimonio)

Cass. 20440/2015: legittimo il licenziamento disciplinare a seguito di un monitoraggio su esatta localizzazione del veicolo fatta con GPS, detective. Controllo difensivo. Il divieto ex art. 4 (vecchia formulazione) riguarderebbe il controllo sull’adempimento e non anche la verifica di comportamenti lesivi del patrimonio e dell’immagine aziendale all’insaputa dell’imprenditore. Il nuovo art. 4 ha proprio aggiunto la tutela del patrimonio

Cass. 9904/2016 Il sistema di controllo delle presenze del personale che consente la trasmissione, tramite apposita tecnologia, di tutti i dati acquisiti tramite la lettura magnetica del badge in uso al singolo lavoratore (riguardanti non solo gli orari di ingresso e di uscita, ma anche sospensioni, permessi, pause, ecc.) realizza una modalità di controllo a distanza ai sensi dell'art. 4 l. n. 300 del 1970, che è illegittima (con conseguente inutilizzabilità dei dati assunti a fondamento di un licenziamento disciplinare) laddove, come nella specie, non abbia costituito oggetto di accordo con le rappresentanze sindacali o di autorizzazione da parte dell'autorità amministrativa.

Cass 19922/2016 L'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che anche per i cd. controlli difensivi trovino applicazione le garanzie dell'art. 4, comma 2, della l. n. 300 del 1970; ne consegue che se, per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti ed apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti, tali dati non possono essere utilizzati per provare l'inadempimento contrattuale dei lavoratori medesimi. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto illegittimo l'utilizzo dei dati rilevati dal sistema di controllo satellitare GPS, istallato sulle vetture in uso ai dipendenti di un istituto di vigilanza, nonché dal sistema cd. "patrol manager", per la verifica dell'effettività delle visite presso i clienti).

Cass. 22313/2016: il datore di lavoro può effettuare controlli mirati direttamente o per il tramite della struttura per verificare il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro come i PC aziendali rispetto ai regolamenti interni. Con rispetto però dei principi generali: informazione, pertinenza e non eccedenza (uso PC aziendale per materiale pornografico)

Cass. 22662/2016: uso di un filmato di una telecamera in azienda volta al controllo della cassaforte, senza la presenza di accordi (sottrazione di busta con danaro da cassaforte aziendale). La telecamera non riprendeva l’attività lavorativa ma mira alla tutela del bene contro illeciti

Cass. 17531/2017 Costituisce un controllo a distanza che necessita un preventivo accordo sindacale o l’autorizzazione da parte della DTL ai sensi dell'art. 4 st. lav. il badge che, oltre a verificare l'entrata e l'uscita dal luogo di lavoro del prestatore, sia in grado di controllare gli spostamenti di quest'ultimo, accertare le tempistiche nello svolgimento delle mansioni assegnate e le pause effettuate. La procedura formale prevista dal comma 2 dell'art. 4 st. lav. costituisce il mezzo attraverso il quale il Legislatore bilancia il diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore volto a preservare l'organizzazione imprenditoriale e la sicurezza sul luogo di lavoro. Per questo motivo non è ammissibile presupporre un'autorizzazione tacita o per fatti concludenti basata sul presupposto che i lavoratori e le associazioni sindacali sono a conoscenza dell'utilizzo all'interno dell'impresa di strumenti idonei a controllare a distanza la prestazione lavorativa.

Cass. 22148/2017 Costituisce reato penale l’installazione, da parte del datore di lavoro, di telecamere per il controllo dei lavoratori, senza che detta installazione sia preceduta da un accordo in sede sindacale o una autorizzazione da parte dell’Ispettorato del Lavoro, anche se i dipendenti hanno dato il loro consenso scritto all’utilizzo di tale apparecchio.

Cassazione 26682/2017 L’attività di controllo del datore di lavoro non riguardante il corretto adempimento della prestazione lavorativa, non è soggetta alle garanzie procedurali di cui all’art. 4 St. L., quando è finalizzata ad accertare atti illeciti del lavoratore che non siano riconducibili al mero inadempimento dell’obbligazione lavorativa. Quando il controllo riguardi l’uso della posta elettronica e di internet, è sufficiente che il lavoratore sia a conoscenza della possibilità di tale controllo; che l’acquisizione dei dati avvenga con modalità non eccedenti le finalità della verifica, nell’osservanza dei criteri di proporzionalità, correttezza e pertinenza; che non siano utilizzabili misure e metodi meno invasivi. (Nella specie, la S.C. ha ritenuto legittimo il controllo effettuato dalla datrice di lavoro sulla posta elettronica aziendale di un dipendente accusato di aver inviato una serie di e-mail contenenti reiterate espressioni scurrili nei confronti del legale rappresentante della società e di altri collaboratori, nonché apprezzamenti negativi nei confronti dell’azienda in quanto tale).

Corte europea diritti dell'uomo, sez. IV, 12/01/2016,  n. 61496 Il controllo della posta elettronica aziendale da parte del datore di lavoro è un'ingerenza nel diritto alla vita privata, ma è compatibile con la tutela prevista dall'articolo 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo se di portata limitata e proporzionale. Lo ha affermato la Corte europea dei diritti dell'uomo in un caso rumeno in cui un dipendente di una società privata era stato licenziato per aver usato per fini personali una mail aziendale appositamente creata dalla società per rispondere ai quesiti dei clienti. Per i giudici di Strasburgo, le mail rientrano nel diritto alla corrispondenza e, quindi, sono tutelate dall'articolo 8 della Convenzione che assicura il diritto al rispetto della vita privata, ma nel caso di specie, l'ingerenza deve essere ritenuta proporzionale, e dunque legittima, posto che si è trattato di un account di posta aziendale e non personale.