

\*\*\*

IL TRIBUNALE DI PADOVA

1° SEZ. CIVILE - CONTOVERSIE DEL LAVORO

Il Giudice,

nel procedimento ex art. 1, c. 47°, l. 92/12, n. 2758/17

introdotta da:

(Avv. M. L. Miazzi, V. Nardacchione, F. Rossi),

nei confronti di:

Vodafone Italia s.p.a. (Avv. A. Scarpino, F. Tofacchi, N. Zuin)

ha emesso la seguente

ORDINANZA

ritenuto che:

La ricorrente, dipendente di Vodafone Italia s.p.a, con mansioni di operatore telefonico di call center, ha impugnato il licenziamento intimato in data 24.4.17, a seguito di contestazione disciplinare del 6.4.17, con cui le era addebitato di avere effettuato, senza richiesta del cliente, e quindi in modo illecito, operazioni di ricerca e visualizzazione del registro chiamate di due utenze telefoniche. Tale operazione richiedeva l'uso di password personale e del dato biometrico. La contestazione riportava l'elenco degli accessi e la data in cui erano avvenuti.

La società convenuta si è costituita per chiedere il rigetto del ricorso.

Ha allegato che, per effettuare tali verifiche, l'operatore utilizza applicativi informatici denominati OCA e CCM e che il sistema traccia le operazioni compiute associandole ad un operatore, identificato mediante i dati di autenticazione da lui utilizzati.

La ricorrente allega pregiudizialmente che la conoscenza dei fatti contestati è stata acquisita in violazione dell'art. 4 st. lav.

La società convenuta afferma di avere effettuato un accurato esame delle visualizzazioni dei “Dettagli chiamate” effettuate dagli operatori a ciò abilitati, a seguito di segnalazioni provenienti dalla Procure.

La società convenuta non allega il contenuto di tali segnalazioni, né dice se esse interessassero specificamente l’operato della ricorrente o le utenze da lei verificate.

La società non specifica attraverso quali software sia stata effettuata la verifica, se quelli utilizzati dalla lavoratrice, o se software specifici in uso alle funzioni aziendali di controllo.

Non è dunque possibile ricondurre la fattispecie in esame al primo o al secondo comma dell’art. 4 l. 300/70.

L’azienda richiama un accordo intercorso con le organizzazioni sindacali, sottoscritto sotto il vigore del vecchio testo dell’art. 4 l. 300/70, avente ad oggetto l’utilizzo dei sistemi e applicativi informatici da cui può derivare un controllo a distanza del lavoratore.

L’accordo richiamato riguarda più specificamente la possibilità di ascolto delle conversazioni intercorse con i clienti, ma è richiamato per il fatto che esclude l’uso a fini disciplinari dei dati così acquisiti.

La società convenuta sostiene tuttavia che tale accordo non si applichi alla fattispecie in esame, perché si tratterebbe di un controllo c.d. difensivo, cioè di un controllo diretto ad accertare condotte illecite del dipendente.

La società convenuta si appella alla più invasiva delle diverse tesi in materia di controlli difensivi, tra quelle emerse sotto il vigore del vecchio testo dell’art. 4, e cioè quella che li riteneva del tutto svincolati dai presupposti autorizzativi previsti dall’art. 4.

Il nuovo testo dell’art. 4 contiene un dato letterale significativo per ritenere che anche i controlli difensivi debbano essere ricondotti alla fattispecie del primo comma, costituito dalla previsione (innovativa rispetto al testo precedente) che gli impianti di controllo a distanza possono essere impiegati, previa autorizzazione, anche per la tutela del patrimonio aziendale.

Tuttavia parte della dottrina che si è occupata della novella ha sostenuto che residua un'area di controlli difensivi leciti non soggetti alle condizioni dell'art. 4, 1° c. l. 300/70. Tale ambito è determinato dall'acquisizione di indizi del compimento di condotte illecite a carico di singoli dipendenti, in danno del datore di lavoro o per le quali possa essere chiamata a rispondere il datore di lavoro.

Ovviamente, tali indizi devono ricavarsi aliunde e devono essere specifici; essi non possono desumersi dagli stessi controlli a distanza, perché in tal modo si confermerebbe quella circolarità della giustificazione, già ampiamente criticata sotto il vigore della precedente normativa, in forza della quale l'emergere a posteriori della condotta vietata giustifica il controllo a priori, che quindi risulta sempre lecito.

Come detto, la società convenuta non allega gli elementi indizianti in ipotesi acquisiti a carico della ricorrente, prima dell'effettuazione del controllo, salvo il richiamo ad un generico e non verificabile suggerimento delle procure.

La società non allega che la fattispecie debba essere ricondotta al secondo comma dell'art. 4 l. 300/70.

Volendo tuttavia considerare anche tale ipotesi, deve rilevarsi che, ai sensi del comma terzo, l'uso delle informazioni raccolte (a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e quindi anche ai fini disciplinari) è condizionato all'informativa del dipendente in ordine alla "effettuazione dei controlli" e che tale informativa deve rispondere ai requisiti di specificità richiesti dal codice della privacy.

La società non allega di avere informato la ricorrente in ordine alle modalità, tempi e oggetto dei controlli effettuati sul suo operato.

Da tutto ciò deriva una sanzione di inutilizzabilità dei dati in tal modo acquisiti ai sensi dell'art 11, 2° c., d.lgs. 196/03. L'acquisizione, valutazione e utilizzo ai fini della contestazione di un dato attinente ad una condotta del lavoratore costituisce certamente trattamento di un dato personale.

L'inutilizzabilità del dato, unita all'assenza di altre fonti probatorie autonome che consentano di apprenderne la conoscenza, comporta che il fatto contestato debba ritenersi inesistente

Va quindi adottata la sanzione prevista dall'art. 18, 4° c., st. lav.

La società convenuta chiede che gli atti siano trasmessi alla Procura della Repubblica, ravvisando nella condotta della ricorrente ipotesi di reato (art. 326 c.p.; art. 615 ter c.p.)

Il giudicante si è già espresso sulla inutilizzabilità dei dati acquisiti in questa sede processuale. Tuttavia, ai sensi dell'art. 160, 6° c., d.lgs. 196/03 "la validità, l'efficacia e l'utilizzabilità di atti, documenti e provvedimenti nel procedimento giudiziario basati sul trattamento di dati personali non conforme a disposizioni di legge o di regolamento restano disciplinate dalle pertinenti disposizioni processuali nella materia civile e penale".

E' dunque opportuno che sulla vicenda si pronunci l'autorità giudiziaria penale.

Sono dovute le spese di causa.

p.q.m.

dichiara illegittimo il licenziamento intimato a \_\_\_\_\_ da Vodafone Italia s.p.a. e condanna quest'ultima a reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato e a risarcirle il danno, pari all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegra, nei limiti di legge; oltre rivalutazione monetaria e interessi legali sino al saldo;

condanna Vodafone Italia s.p.a. al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per il medesimo periodo;

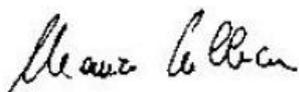
condanna Vodafone Italia s.p.a. a rifondere le spese di causa, che liquida in € 4500,00 di compensi, oltre spese generali, cp e iva;

dispone trasmettersi gli atti alla Procura della Repubblica di Padova per quanto di competenza

In Padova, li 19.01.18.

Il Giudice

Dott. Mauro Dallacasa



Depositato In Cancelleria  
Padova, 22 GEN. 2018  
Il Cancelliere  
A.T.