

## Le quattro norme di vertice

- Art. 21.1 della Costituzione: “Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione”.
- Art. 1 dello Statuto dei Lavoratori: “I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”.

## Le quattro norme di vertice

- Art. 8 dello Statuto dei Lavoratori: “E’ fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell’assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore”.
- Art. 2105 del Codice Civile: “(Obbligo di fedeltà) Il prestatore di lavoro non deve.....divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio”.

## Che cosa è il vetting?

Il vetting è una attività di monitoraggio sistematico o periodico delle esternazioni del lavoratore, relative sia ai fatti della sua vita privata, che alle sue opinioni personali. In particolare:

- Attraverso l'uso dei "social media";
- Nei rapporti con la stampa, la radio e la televisione;
- Tramite la partecipazione a manifestazioni pubbliche;
- Nei rapporti epistolari o verbali con il datore di lavoro o con i colleghi di lavoro;
- Tramite la propria evidenza fisica (ad esempio: acconciature, tatuaggi, uso di accessori).

## L'obbligo di fedeltà sta cambiando?

Dove è il confine tra obbligo di fedeltà, libertà d'opinione e divieto di indagini? Le conclusioni della recente giurisprudenza:

- La continenza (rectius, pertinenza) sostanziale e la continenza formale (Cassazione, Sezione Lavoro, 17 gennaio 2017 n. 996);
- Il principio della contemperazione dei contrapposti interessi (Cassazione, Sezione Lavoro, 25 febbraio 2015 n. 1173);
- Il limite stabilito dall'art. 2 della Costituzione: la tutela della persona umana nei luoghi ove si svolge la sua personalità, incluso il luogo di lavoro (Cassazione, Sezione Lavoro, 6 giugno 2018 n. 14527);

## L'obbligo di fedeltà sta cambiando?

- L'ambito di diffusione delle manifestazioni di critica quale criterio della potenzialità dannosa (Cassazione, Sezione Lavoro, 31 gennaio 2017, n. 2499). E' valido il ragionamento *a contrario*?
- Critica del datore di lavoro e utilizzo di Facebook: il danno è *in re ipsa*? (Cassazione, Sezione Lavoro, 27 aprile 2018, n. 10280);
- Libertà di espressione e manifestazioni di critica non nei confronti del datore di lavoro, ma comunque per questo dannose. E' possibile configurare una violazione dell'obbligo di fedeltà?
- L'importanza dei codici di condotta del datore di lavoro e i "valori aziendali". Esiste un patriottismo datoriale?

## Le ipotesi di monitoraggio della fedeltà

- E' possibile per il datore di lavoro monitorare il rispetto degli obblighi di fedeltà su base continuativa o periodica nei confronti dei singoli lavoratori?
- Questa possibilità può esistere per il solo fatto che il datore di lavoro sia un'organizzazione di tendenza, in forma d'impresa o altrimenti?
- L'obbligo di fedeltà del lavoratore può giustificare suoi comportamenti omissivi nel caso che un altro lavoratore raccolga informazioni sul luogo di lavoro per l'utilizzo possibile e futuro delle stesse in giudizio? (Cassazione, Sezione Lavoro, 16 febbraio 2017 n. 4125);
- La registrazione occulta di conversazioni avvenute al lavoro viola l'obbligo di fedeltà del lavoratore che le effettua? (Cassazione, Sezione Lavoro, 10 maggio 2018 n. 11322 e Cassazione, Sezione Lavoro, 16 maggio 2018 n. 11999).

## Il vetting e il monitoraggio della fedeltà

E' evidente il rapporto che esiste tra adempimento dell'obbligo di fedeltà ed elemento fiduciario proprio di ogni rapporto di lavoro, ed in particolare di quelli di livello apicale.

Il limite posto dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori è tuttavia invalicabile ed il relativo diritto del lavoratore è indisponibile. In altre parole, il consenso del lavoratore non può costituire la base giuridica di un vetting sistematico in costanza del rapporto di lavoro. Questo resta vietato nel nostro ordinamento, con ogni conseguenza di legge.

## Il vetting e il monitoraggio della fedeltà

Diverso, a mio avviso, è il caso del monitoraggio a campione, o periodico, oppure a seguito di una segnalazione lecitamente acquisita (ad esempio, all'esito di attività di whistleblowing o di esternazioni del lavoratore rese pubbliche tramite la stampa o la televisione) .

In questi casi, sempre a mio avviso, occorre comunque applicare il principio della contemperazione degli interessi, mutuandolo dalla disciplina del trattamento dei dati personali: il vetting sarà dunque lecito quando è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del datore di lavoro, a condizione che non prevarichi i diritti e le libertà fondamentali e costituzionalmente garantite del lavoratore.



## Le vostre domande

Le considerazioni che ho esposto, nelle accennate conclusioni, riflettono solo il mio pensiero. E' tempo dunque di verifiche in dottrina e in giurisprudenza, nonché immediatamente di vostre domande ed osservazioni!  
Grazie della vostra attenzione.

???