

FAVA&ASSOCIATI

STUDIO LEGALE

CONTROLLO A DISTANZA E PRIVACY

A cura di
Studio Legale FAVA&ASSOCIATI

Come cambia l'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

- ~~È vietato l'uso di~~ **Gli impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

~~Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma~~ **gli altri strumenti** dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere **impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati ~~soltanto~~ previo accordo ~~con le~~ collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali ~~oppure~~. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in ~~manca~~ **manca** di queste, con la commissione interna. In difetto di diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo, ~~su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.~~**

Come cambia l'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

~~Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in~~ può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna,** ~~l'Ispettorato~~ gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro ~~provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.~~

~~Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza~~ **sociale delle politiche sociali.**

Come cambia l'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

- 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.**

Le novità dell'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

- **Impiego di impianti audiovisivi e strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori esclusivamente per:**
 - **esigenze organizzative e produttive;**
 - **la sicurezza del lavoro;**
 - **la tutela del patrimonio aziendale.**

- **Impianti e strumenti possono essere installati previo accordo collettivo con:**
 - **RSU o RSA;**
 - **Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**
 - **DTL o Ministero Lavoro.**

Le novità dell'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

- Non è richiesto alcun accordo e/o autorizzazione per gli *strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*
- Possibilità di utilizzare le informazioni raccolte *a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro* (es. sanzioni disciplinari).
- Le informazioni raccolte possono essere utilizzate solo 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 decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy).*

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- **I controlli da parte del datore di lavoro per motivi organizzativi o di sicurezza sono leciti solo se sono rispettati i principi elaborati dal Garante della Privacy di:**
 - **Pertinenza;**
 - **Correttezza;**
 - **Non eccedenza del trattamento;**
 - **Divieto di profilazione.**

- **I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati personali relativi agli accessi ad internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria.**

- **I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, possono trattare i dati personali del lavoratore, diversi da quelli sensibili, per il legittimo esercizio di un diritto in sede giudiziaria, a fronte della manifestazione di un libero consenso o per un legittimo interesse.**

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- **Il datore di lavoro può trattare informazioni personali solo se strettamente indispensabili all'esecuzione del rapporto di lavoro.**
- **I dati possono essere trattati solo dal personale incaricato assicurando idonee misure di sicurezza per proteggerli da intrusioni o divulgazioni illecite.**
- **Sul luogo di lavoro va assicurata la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone garantendo la sfera della riservatezza nelle relazioni personali e professionali.**
- **Le informazioni personali trattate possono riguardare, oltre all'attività lavorativa, la sfera personale e la vita privata dei lavoratori (ad esempio i dati sulla residenza e i recapiti telefonici) e dei terzi (ad esempio dati relativi al nucleo familiare per garantire determinate provvidenze).**

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- **I trattamenti di dati personali devono rispettare il principio di necessità, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzo di informazioni personali e identificative.**
- **Si deve inoltre rispettare il principio di correttezza, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori.**
- **I trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime in base ai principi di pertinenza e non eccedenza.**
- **Il trattamento di dati personali anche sensibili riferibili a singoli lavoratori è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dalla legge, dal regolamento o dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione).**

Esercizio del potere disciplinare e rispetto della normativa sulla privacy

Le possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare sulla scorta delle informazioni raccolte ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 dello Statuto dei Lavoratori è condizionato al rispetto di quanto previsto nel Codice della Privacy:

- **Adeguate informativa scritta al lavoratore: *Il datore di lavoro ha l'onere di informare, chiaramente e in modo particolareggiato, i dipendenti su quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli anche in accordo con le organizzazioni sindacali, utilizzando ad esempio un disciplinare interno, chiaro e aggiornato affiancato da un'idonea informativa.***
- **Acquisizione del consenso del lavoratore;**
- **Rispetto delle prescrizioni e linee guida del Garante Privacy (posta elettronica e internet; biometria; videosorveglianza; localizzazione veicoli; localizzazioni dispositivi mobili (smartphone) ecc.;**

Esercizio del potere disciplinare, rispetto della normativa sulla privacy e adeguamento del modello 231/2001 e regolamenti aziendali

- **Aggiornamento del Modello Organizzativo 231/2001 nella parte relativa alle sanzioni disciplinari;**
- **Aggiornamento Regolamenti aziendali;**
- **Aggiornamento Codici disciplinari.**

Controlli a distanza: alcuni casi pratici sanzionabili disciplinarmente

- **Inadempimenti del lavoratore verificati tramite strumenti di lavoro (computer, tablet, smartphone, e-mail, internet ecc.)**

Esempio: violazione obbligo di fedeltà ex art. 2105 cod. civ. (attività in concorrenza, divulgazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione ecc.)

- **Inadempimenti del lavoratore verificati tramite strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**

Esempio: assenze ingiustificate, ritardi, frequenti assenze a ridosso di festività, ecc.

Sanzioni per il datore in caso di violazione normativa privacy su controlli a distanza e sul divieto di indagini delle opinioni

Il comma 2 dell'art. 23 del D.lgs. 151/2015 ha modificato l'articolo 171 del Codice della Privacy prevedendo che: «La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970».

L'articolo 113 del Codice della Privacy richiama la disposizione dell'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori che prevede che: «È 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 o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore».

L'articolo 38 dello Statuto dei Lavoratori prevede che le violazioni «sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale».