

LA RIFORMA DELL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI SUI CONTROLLI A DISTANZA:

il D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151
PRIVACY DEI LAVORATORI DEL COMPARTO
TRASPORTI E NUOVE REGOLE

Uiltrasporti Nazionale – 16 Maggio 2016

Prof. Avv. Alessandro del Ninno
adelninno@luiss.it
adelninno@tonucci.com
www.tonucci.com

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, showing some vertical lines. The text "IL DECRETO LEGISLATIVO 151/2015" is overlaid in the center in a bright blue, sans-serif font.

IL DECRETO LEGISLATIVO 151/2015

ATTUAZIONE DEFINITIVA DEL JOBS ACT

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”* - **in vigore dal 23 Settembre 2015** - è stata completata l’attuazione - **insieme ad altri tre decreti** - delle deleghe della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, **nota come “Jobs Act”**, completandosi in via definitiva l’attuazione della riforma del mercato del lavoro.

ATTUAZIONE DEFINITIVA DEL JOBS ACT

Tra gli ultimi quattro decreti pubblicati, **il decreto 151/2015 contiene le nuove norme sul controllo a distanza dei lavoratori**, che modificano e riformano l'articolo 4 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

E difatti tra Governo e Parlamento (la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati) è andato in scena un duro confronto tutto politico, che prima ha portato ad un rinvio dell'approvazione del decreto, e poi alle numerose richieste di modifica del testo governativo da parte del Parlamento, **nessuna delle quali è stata però accolta.**

IL TESTO DEFINITIVO DELL'ART. 23 DEL DECRETO LEGISLATIVO: LA RIFORMA DELL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI E LA NUOVA DISCIPLINA DEL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

Il nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (Art. 4 "*Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo*") **non ha accolto alcuno dei rilievi e delle richieste di modifica espressi dal Parlamento**, se è vero che la versione definitiva del testo adottato è identica a quella contenuta nello schema di decreto che era stato presentato nel mese di Giugno 2015.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

1. Gli impianti audiovisivi e 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 previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo 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 e delle politiche sociali.
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.».

LA RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DECRETO 151/2015

Le **principali novità** rispetto alla disciplina previgente, consistono nelle seguenti previsioni:

1. nel caso di imprese con unità produttive site in diverse province della stessa regione o in diverse regioni, **gli accordi sindacali** per l'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, **possono essere stipulati, anziché con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**; per le medesime imprese è previsto, in difetto di accordo, che l'autorizzazione ministeriale sia concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
2. **l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale non sono necessari** per l'assegnazione degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, pur se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore;
3. la possibilità che i dati e le informazioni derivanti dagli impianti audiovisivi e dall'utilizzo degli strumenti di lavoro **siano utilizzati ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro**, purchè sia data al lavoratore **adeguata informazione** circa le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, sempre, comunque, nel rispetto del Codice privacy.

IL NUOVO APPROCCIO ALLA TEMATICA DEI CONTROLLI DEL LAVORATORE

In primo luogo, si deve segnalare che l'impostazione di tutto il nuovo impianto normativo è caratterizzata dalla abrogazione del divieto generale di controllo.

Mentre difatti la struttura delle norme del precedente articolo 4 era basata sulla immediata previsione di un divieto generale di controllo (*“È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”*), salve le deroghe eccezionali per i controlli preterintenzionali e il “divieto flessibile” di cui all'art. 4.2, il Legislatore del 2015 inverte totalmente l'approccio alla tematica prevedendo (oltre alle novità in materia di rappresentanza sindacale per gli accordi):

IL NUOVO APPROCCIO ALLA TEMATICA DEI CONTROLLI DEL LAVORATORE

- a) l'assenza di un divieto generale;
- b) la possibilità di **controlli preterintenzionali**, previo accordo;
- c) la **possibilità di monitorare** *“strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”* senza necessità di accordi od autorizzazioni, **fatta però salva l'adeguata e preventiva informazione al lavoratore** circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e **il rispetto delle norme sul trattamento dei dati personali**;
- d) la possibilità di **utilizzare le informazioni raccolte** *“per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”* (previsione assente nella precedente formulazione dell'articolo 4).

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, with some vertical light streaks. The overall mood is professional and serious.

IL NUOVO ARTICOLO 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: L' ANALISI PRATICA

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

1. Gli impianti audiovisivi e 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 previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo 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 e delle politiche sociali.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

Il controllo “intenzionale” e *ab origine* primariamente finalizzato al monitoraggio continuo e indiscriminato del lavoratore (indipendentemente dalla qualifica lavoristica: è appena il caso di ricordare che per “lavoratore” deve intendersi qualsiasi figura - non solo il “dipendente” classico - legata da un rapporto contrattuale di lavoro ad un datore) è (ovviamente) proibito, quale principio di civiltà.

Sono invece ammessi i cc.dd “**controlli preterintenzionali**” che possono cioè essere implicati come conseguenza **indiretta** dall’impiego di “*impianti audiovisivi e gli altri strumenti installati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale*”.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

Se per il perseguimento di tali **tassative esigenze** produttive e/o di sicurezza (si pensi ad impianti per il monitoraggio di infrastrutture critiche o di particolari aree produttive, etc) per la sicurezza del lavoro o per la tutela del patrimonio aziendale deriva **anche** la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, allora la installazione può avvenire soltanto:

- 1) previo **accordo collettivo** con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali (**RSA o RSU**); oppure, **in alternativa**
- 2) previo **accordo collettivo** con le **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni;
- 3) in mancanza di accordo, **previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro** (nuova denominazione dopo il d.p.r. 144/2011) 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 e delle politiche sociali.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

Una recente pronuncia della **Cassazione n. 22611/2012** ha **ritenuto che il consenso scritto prestato da tutti i lavoratori all'installazione di un impianto di videosorveglianza potesse validamente sostituire quello richiesto dall'art. 4 Stat. Lav.**, che subordina l'installazione al previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna (ai sensi del previgente art. 4).

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

In questo contesto è utile richiamare l'attenzione sulla nota del **Ministero del Lavoro Prot. 37/0007162/MA008.A002 del 16 aprile 2012** avente per oggetto le procedure per il rilascio delle autorizzazioni previste dall'art. 4 Stat. Lav. da parte delle direzioni provinciali territoriali.

Negli ultimi anni sono aumentate le richieste rivolte alla Direzione Territoriale del Lavoro per ottenere l'autorizzazione ad installare impianti di videosorveglianza, e in assenza di specifiche indicazioni operative al rilascio dell'autorizzazione, si è consolidata una prassi che prevede un sopralluogo ad opera di un ispettore del Ministero per valutare le caratteristiche del sistema e la rispondenza di quanto dichiarato in ordine al numero di apparecchi e angoli di ripresa delle videocamere.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

Pertanto, in un'ottica di snellimento e di efficienza, il Ministero del Lavoro con la nota 7162/2012 ha stabilito **l'ammissibilità in via "presuntiva"** delle domande per l'installazione di sistemi di videosorveglianza, qualora la presenza di tali impianti possa consentire di controllare l'incolumità del personale lavorativo e dei terzi, nonché rappresentare un fattore deterrente ed uno strumento finalizzato ad assicurare le fonti di prova nei giudizi relativi ad eventuali condotte penalmente rilevanti.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

In tali casi, pertanto, il rilascio dell'autorizzazione da parte delle direzioni territoriali del lavoro **non sarà più subordinato ad un accertamento tecnico preventivo sullo stato dei luoghi, ma sarà sufficiente l'esame, da parte degli Uffici competenti, delle specifiche dell'impianto (caratteristiche tecniche, planimetria dei locali, numero e posizionamento delle telecamere) risultanti dalla documentazione prodotta dal datore di lavoro.** Al di fuori delle esigenze di sicurezza sopra evidenziate, per la concessione dell'autorizzazione dovrà essere posta particolare attenzione all'effettiva sussistenza delle esigenze organizzative e produttive, anch'esse previste dall'art. 4 Stat. Lav.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL PRIMO COMMA

La nota del Ministero ribadisce che i provvedimenti autorizzativi rilasciati dovranno rispettare:

- 1) la disciplina dettata in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/03) e i successivi provvedimenti del Garante per la Protezione dei dati personali;
- 2) la normativa in materia di raccolta di immagini;
- 3) prima della messa in funzione dell'impianto l'azienda dovrà comunicare al personale dipendente, mediante un'apposita informativa scritta, l'attivazione dell'impianto e le modalità di funzionamento, nonché il posizionamento delle telecamere ed informare i clienti tramite appositi cartelli;
- 4) le telecamere dovranno essere orientate verso le aree maggiormente esposte a rischio di furti e danneggiamenti e l'eventuale ripresa di dipendenti avverrà esclusivamente in via incidentale e con criteri di occasionalità;
- 5) all'impianto non potrà essere apportata alcuna modifica se non in conformità al disposto dell'art. 4 Stat. Lav. e previa comunicazione alla direzione territoriale del lavoro;
- 6) in caso di accesso alle immagini il datore di lavoro dovrà dare tempestiva informazione ai lavoratori;
- 7) i lavoratori potranno verificare periodicamente il corretto utilizzo dell'impianto.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

Mentre **poco cambia** - rispetto al 1970 - nella prospettiva dei controlli preterintenzionali di cui al nuovo articolo 4.1, ovviamente tutta l'attenzione è concentrata sul comma 2 e sulla previsione che gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze **non sono più soggetti ad accordi od autorizzazioni di sorta:**

- 2. La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

Andando per gradi nell'esame (crescente) delle criticità, va osservato che **per quanto riguarda “gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”**, effettivamente la loro installazione non richiede più un accordo sindacale. Anche prima della riforma, comunque, tali strumenti **erano considerati estranei** alla fattispecie del divieto assoluto - in quanto non finalizzati (eminentemente) al controllo vessatorio sul lavoratore - in quanto il loro scopo è quello di registrare i dati temporali necessari per la gestione aziendale e la remunerazione della prestazione (orari di accesso e uscita, rilevazione degli straordinari, evidenziazione della presenza a mensa in correlazione con gli intervalli contrattuali e nel rispetto dei turni aziendali stabiliti, rilevazione della presenza in assemblea, ex art. 20, Stat. lav., ai soli fini del computo delle ore di fatto utilizzate nell'ambito e fino alla concorrenza del tetto massimo individuale delle 10 ore annue retribuite pro-capite).

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

Tuttavia tali apparecchiature di registrazione, quantunque non riconducibili - per assenza della diretta finalità di controllo sul lavoratore e per oggettiva rispondenza ad esigenze organizzativo/produttive e di sicurezza - al novero di quelle prima vietate in assoluto, beneficiavano della legittimazione alla messa in opera ed all'uso (ai sensi del previgente comma 2° dell'art. 4) soltanto nel caso in cui le R.s.a. (o, sussidiariamente, la Direzione Territoriale del Lavoro) dessero atto all'azienda che tali strumentazioni erano carenti in assoluto dei requisiti per un potenziale, indiretto ed accidentale controllo a distanza dell'attività e del comportamento, in generale, dei lavoratori.

Con la riforma, effettivamente tali strumenti di registrazione (e i dati da essi registrati) potranno essere installati al di là di procedure di accordo o di autorizzazione.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

Ma attenzione: se gli strumenti di **registrazione degli accessi e delle presenze del lavoratore** sono rappresentati da particolari modalità (es: non tanto l'ordinario *badge*, ma ad esempio la **rilevazione delle impronte dattiloscopiche o l'utilizzo di strumenti che registrano dati biometrici del lavoratore**) l'assenza della necessaria autorizzazione **non significa una libertà assoluta nell'installare** tali particolari strumenti di rilevazione: ad esempio, strumenti che trattano dati biometrici del lavoratore dovranno essere sottoposti alla **verifica preventiva** presso il Garante privacy e i relativi trattamenti dovranno rispettare tutti i **settoriali provvedimenti del Garante in materia di trattamento dei dati biometrici**.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

La vera e seconda criticità, tuttavia, è quella relativa alla presunta liberalizzazione del controllo sugli *“strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”*.

Intanto, la **formulazione generica** della norma porta a chiedersi quali siano effettivamente tali “strumenti” (il Ministero semplifica frettolosamente indicando smartphone, PC e tablet, **ma dimentica molti altri “strumenti” e tecnologie che prescindono dagli “strumenti”**) e quale sia il **discrimine** tra strumenti conferiti dal datore al lavoratore per il loro diretto impiego nella resa della prestazione lavorativa e strumenti che - pur conferiti al lavoratore - possono non essere solo indirettamente correlati all’attività lavorativa.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GEOLOCALIZZAZIONE SU SMARTPHONE AZIENDALI

Una azienda vuole attivare una nuova funzionalità di localizzazione di dispositivi smartphone forniti in dotazione dalla società ai propri dipendenti nell'ambito di un sistema di *Work Force Management* (WFM) già esistente.

Tali dispositivi, dotati di GPS (*Global Positioning System*) comunicano al sistema WFM la propria posizione con una periodicità temporale prestabilita pari a 15 minuti. Il dato relativo alla geolocalizzazione così raccolto non viene acquisito in modo permanente dal sistema bensì automaticamente cancellato in modo tale che sia disponibile solo l'ultimo dato di localizzazione pervenuto, ovvero la nuova posizione rilevata annulla e sostituisce la precedente. Tramite l'attivazione di tale funzionalità non viene mantenuto e non si ha a disposizione il tracciamento del percorso.

I dati personali complessivamente trattati dal sistema sarebbero: cognome, nome, Service Area, Skill tecnico (es. *radio, transmission, power, ecc*), Home Base (ovvero dove il tecnico prende servizio), Attività svolta, dato dell'ultima localizzazione rilevato tramite funzionalità GPS dell'applicazione.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GEOLOCALIZZAZIONE SU SMARTPHONE AZIENDALI

Gli scopi che la società intende attraverso l'attivazione dell'app di localizzazione sono:

- a) disporre l'intervento di propri tecnici in modo tale da consentire il rispetto dei termini contrattuali stipulati con i clienti, che risultano particolarmente stringenti in quanto l'attività di manutenzione condotta [dalla società] deve supportare la continuità del servizio pubblico offerto dal cliente;
- b) intervenire (più) rapidamente con personale specializzato;
- c) migliorare il coordinamento operativo dei circa 330 tecnici dislocati sul territorio, in modo tale da poter indirizzare prontamente i tecnici in servizio con le idonee competenze più prossimi al sito oggetto dell'intervento richiesto;
- d) incrementare la sicurezza dei tecnici stessi in caso di incidenti o situazioni di difficoltà.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GEOLOCALIZZAZIONE SU SMARTPHONE AZIENDALI

La società fornisce ai tecnici specifiche istruzioni operative in ordine alla attivazione e disattivazione della applicazione GPS per rendere possibile l'utilizzo alternativo dello smartphone durante l'orario di lavoro (con tracking GPS) e fuori orario di lavoro (senza GPS tracking), dando indicazioni di mantenere tale funzionalità attiva durante l'orario di lavoro fatti salvi gli usuali casi di interruzione (es: il proprio turno mensa).

La società fornisce inoltre agli interessati un'apposita informativa relativa alle caratteristiche del trattamento.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GEOLOCALIZZAZIONE SU SMARTPHONE AZIENDALI

Il Garante ha autorizzato, ritenendolo lecito, il sistema e i relativi trattamenti: la funzionalità di localizzazione geografica consente infatti di ottimizzare la gestione ed il coordinamento degli interventi effettuati dai tecnici sul campo, incrementandone la tempestività a fronte delle richieste dei clienti e rafforzando le condizioni di sicurezza del lavoro effettuato dai tecnici stessi.

Ha stabilito tuttavia le seguenti ulteriori cautele per la società a cui è stato imposto di:

1. adottare specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile visibili o utilizzabili dall'applicazione installata **siano riferibili esclusivamente a dati di geolocalizzazione nonché ad impedire l'eventuale trattamento di dati ultronei** (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o altro);

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GEOLOCALIZZAZIONE SU SMARTPHONE AZIENDALI

2. configurare il sistema in modo tale che sul dispositivo **sia posizionata un'icona che indichi che la funzionalità di localizzazione è attiva**; l'icona dovrà essere sempre chiaramente visibile sullo schermo del dispositivo, anche quando l'applicazione lavora in background.
3. **raccomandare ai lavoratori di effettuare periodicamente la pulizia dei dati memorizzati localmente** attraverso l'attivazione della funzione "*clear stored data*", fatte salve eventuali esigenze di conservazione da parte del lavoratore;
4. **rendere una puntuale informativa privacy e procedere alla notificazione del trattamento** ai sensi dell'art. 37 del Codice della privacy.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GEOLOCALIZZAZIONE SU SMARTPHONE AZIENDALI

Dal punto di vista lavoristico, questo caso rientra nel comma 1 dell'articolo 4 dello Statuto (dunque con la necessità di espletare le procedure di accordo sindacale) o l'app installata sullo smartphone può considerarsi uno "strumento di lavoro" rientrante nel comma 2 dell'art. 4 dello Statuto (e dunque non soggetta ad alcuna previa procedura di accordo sindacale o autorizzazione ministeriale)??

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, with some vertical lines suggesting an office or professional setting. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the paper and the person's hands.

LA NOTA ESPLICATIVA DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

LA NOTA DI CHIARIMENTO DEL MINISTERO DEL LAVORO

A Giugno 2015, subito dopo l'approvazione dello schema di decreto legislativo, il Ministero del Lavoro ha emanato una nota di chiarimento in cui precisa che *“la norma non liberalizza controlli ma si limita a fare chiarezza circa il concetto di strumenti di controllo a distanza ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti attraverso questi strumenti, in linea con le indicazioni che il Garante della Privacy ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le linee guida del 2007 sull'utilizzo della posta elettronica e di internet”*. Il Ministero ha precisato inoltre che *“non possono essere considerati 'strumenti di controllo a distanza' gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa come PC, tablet e cellulari. In tal modo, viene fugato ogni dubbio - per quanto teorico - circa la necessità del previo accordo sindacale anche per la consegna di tali strumenti”*.

LA NOTA DI CHIARIMENTO DEL MINISTERO DEL LAVORO

In questi termini, ha concluso il Ministero, *"l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che 'serve' al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, **nel momento in cui tale strumento viene modificato** (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) **per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione**: in tal caso, infatti, da strumento che 'serve' al lavoratore per rendere la prestazione il PC, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione. Con la conseguenza che queste 'modifiche' possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione".* Qualora il lavoratore non sia adeguatamente informato dell'esistenza e delle modalità d'uso delle apparecchiature di controllo a distanza e delle modalità di effettuazione dei controlli **"i dati raccolti non sono utilizzabili a nessun fine, nemmeno disciplinare"**.

LA NOTA DI CHIARIMENTO DEL MINISTERO DEL LAVORO

Quando il Ministero specifica che *“non potranno essere installate sugli strumenti di lavoro quali cellulare, tablet, PC, etc applicazioni o simili che abbiano come funzione il controllo perché in tali casi lo strumento ricadrebbe nella normativa degli impianti fissi che richiedono l'accordo o l'autorizzazione”* **non considera tuttavia che molti dispositivi:**

- a) o già contengono software e funzionalità di fabbrica con funzioni di controllo;
- b) i devices possono essere tracciati anche indipendentemente dalla installazione di app e similari, semplicemente basandosi sull'architettura tecnica del dispositivo (es: codici univoci, tecniche cc.dd. di fingerprinting, etc).

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: TABLET AZIENDALI COLLEGATI A PIATTAFORME DI FORMAZIONE PERMANENTE CONTINUA

Il **tablet aziendale conferito al lavoratore e dotato di una connessione ad una piattaforma web per l'assolvimento degli obblighi di formazione permanente continua del personale** (es: personale di bordo e/o di terra del comparto aereo, tenuto ai fini del mantenimento della licenza a dimostrare di aver svolto secondo i termini tecnici previsti dalle regole di settore una formazione adeguata e aggiornata) **è uno strumento di lavoro** che rientra – ancorchè modificato e/o integrato con la funzionalità di collegamento alla piattaforma di formazione – **nell'articolo 4, comma 2** dello Statuto dei lavoratori.

Ciò anche laddove la formazione svolta in queste modalità avvenga al di fuori dell'orario di lavoro o non sia soggetta a retribuzione.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: IL CRONOTACHIGRAFO COME STRUMENTO DI LAVORO

Il Regolamento n. 561/2006 CE impone **l'obbligo di utilizzo del cronotachigrafo**, il rispetto dei tempi di guida/riposo e l'uso del modulo assenze conducenti per i veicoli adibiti a:

- **trasporto cose**, con massa complessiva **superiore a 3,5 tonnellate**;
- **trasporto persone**, con più di **9 posti compreso il conducente**.

I veicoli adibiti al trasporto cose di massa inferiore a 3,5 tonnellate **non sono obbligati a tali adempimenti** così come ne sono esentati (cfr. – Ministero dei Trasporti circolare n. 4409 del 27/02/2015) *"i veicoli o combinazioni di veicoli di massa massima autorizzata non superiore a 7,5 tonnellate, impiegati per il trasporto di materiali, attrezzature o macchinari necessari al conducente per l'esercizio della sua professione e che sono utilizzati solamente entro un raggio di 100 chilometri dal luogo in cui si trova l'impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l'attività principale del conducente"*.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: IL CRONOTACHIGRAFO COME STRUMENTO DI LAVORO

TRASPORTO SU STRADA: qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci.

CONDUCENTE: chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo con la mansione, all'occorrenza, di guidarlo.

LAVORATORE MOBILE: lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di passeggeri o di merci per conto proprio o di terzi;

DIPENDENTE: L'art. 31 lettera a) della legge 298/74 dispone che i preposti alla guida e alla scorta del veicolo, se non esercitate personalmente dal titolare della licenza, devono risultare lavoratori dipendenti.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: IL CRONOTACHIGRAFO COME STRUMENTO DI LAVORO

In termini generali, risulta lecito il trattamento di dati personali riferiti agli autisti in relazione alla "**condotta di guida**" osservata (sintetizzata in forma di indici medi) per finalità connesse al "*rispetto delle prescrizioni normative di marcia su strada pubblica*". Difatti, la sicurezza stradale, specie nell'ambito del trasporto professionale, costituisce **per l'ordinamento un obiettivo di primaria rilevanza**, come confermato dalla stessa disciplina comunitaria (ad esempio, in tema di cronotachigrafo digitale: cfr. regg. Ce nn. 3821/85, 2135/98 e 561/2006) e nazionale (si pensi alla "*Carta di qualificazione del conducente*", che obbliga gli esercenti a conseguire una qualificazione iniziale e a sottostare a periodici corsi di formazione).

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: IL CRONOTACHIGRAFO COME STRUMENTO DI CONTROLLO PER FINALITA' PRODUTTIVE

Con riguardo **al diverso** trattamento delle informazioni relative alla "*condotta di guida*" **al fine di riconoscere trattamenti economici premiali ai lavoratori che conformino il proprio stile di guida agli standard fissati dalla società**, sebbene tali dati siano ricavati mediante l'impiego di "*apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*", il controllo posto in essere è **giustificato da esigenze organizzative e produttive della società di trasporto**: es: il risparmio derivante dal monitoraggio delle "condotte di guida" e l'eventuale utilizzo degli indici medi per riconoscere premi ai dipendenti, eventualmente in aggiunta agli elementi attualmente in uso; alla luce dell'accordo aziendale in atti, infatti, il premio di risultato è correlato alla "*diminuzione di danni per sinistri interni e passivi*" e "*all'andamento del parametro fatturato dell'attività di linea su dipendenti medi*".

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GLIE *EVENT DATA RECORDER* INSTALLATI SUI MEZZI DI TRASPORTO COME STRUMENTI DI LAVORO

La possibilità di **individuare in un dato momento la posizione dei veicoli (e quindi dei lavoratori) mediante sistemi di localizzazione** può essere connessa ad esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza sul lavoro: es: esigenze logistiche (impartire tempestive istruzioni al conducente del veicolo oggetto di localizzazione), elaborazione di rapporti di guida allo scopo di commisurare il tempo di lavoro del conducente – con la conseguente determinazione della retribuzione dovuta – commisurazione dei costi da imputare alla clientela, assicurare una più efficiente gestione e manutenzione del parco veicoli, gestione dei sinistri, gestione delle coperture assicurative, etc.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GLIE *EVENT DATA RECORDER* INSTALLATI SUI MEZZI DI TRASPORTO COME STRUMENTI DI LAVORO

I dispositivi annoverabili tra i c.d. "*event data recorder*" trovano espresso riconoscimento, oltre che **sul piano nazionale** (decreto interministeriale 25 gennaio 2013; art. 32 del d.l. n. 1/2012; art. 49 della l. n. 120/2010), **anche a livello comunitario** (cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 27 settembre 2011 sulla sicurezza stradale in Europa 2011-2020; Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "*Verso uno spazio europeo della sicurezza stradale: orientamenti 2011-2020 per la sicurezza stradale*" del 20 luglio 2010; *International Working Group on Data Protection in Telecommunications, Working Paper, Event Data Recorder (EDR) on Vehicles Privacy and data protection issues for governments and manufacturers* del 4 aprile 2011; *Technical Development and Implementation of Event Data Recording in the Road Safety Policy*, September 2014).

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GLIE *EVENT DATA RECORDER* INSTALLATI SUI MEZZI DI TRASPORTO COME STRUMENTI DI LAVORO

Alcune **specifiche previsioni contrattuali** (es: CCNL Autoferrotranvieri, che pongono in capo all'autista specifiche responsabilità in ordine al rispetto della circolazione stradale e l'eventuale risarcimento dei danni imputabili) presuppongono l'operatività di *black box* per la verifica dell'adempimento contrattuale.

Altre norme, impongono l'installazione di legge degli event data recorder: è il **caso del recentissimo Regolamento UE sui dispositivi d'emergenza e-Call**, che prevede l'obbligo dal 31 Marzo 2018 di installare sui nuovi modelli di auto e furgoni leggeri sistemi in grado di allertare automaticamente servizi di soccorso (112) in caso di incidente stradale (nei tre anni successivi alla primavera 2018, sarà valutata l'eventuale estensione dei dispositivi e-Call ad altre categorie di veicoli, come autobus, pullman o camion).

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

CASI PRATICI: GLIE *EVENT DATA RECORDER* INSTALLATI SUI MEZZI DI TRASPORTO PER ALTRE FINALITA'

Ovvio che – ancorchè per esigenze produttive – laddove la finalità di installazione dell'*event data recorder* **persegua scopi diversi** non strettamente connessi alla mansione lavorativa o all'adempimento del contratto (es: profilazione dello stile di guida del guidatore, monitorare il comportamento o gli spostamenti di autisti o di altro personale inviando segnali d'allarme in relazione alla velocità del veicolo, generica necessità di vigilare sull'esatta ubicazione dei dipendenti, etc), la installazione **rientrerà nell'obbligo di previo accordo** di cui all'art. 4.1 dello Statuto dei Lavoratori.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

Per continuare con degli esempi, si pensi ad uno **smartphone aziendale conferito in uso ad agenti o venditori a domicilio di un'azienda dotato di una normale app di mappe** eventualmente consultata dal lavoratore per gli spostamenti: anche in questo caso **non** si potrebbe dire - con la frettolosa semplificazione del Ministero - che i relativi dati non servono al lavoratore per rendere la prestazione, perché è proprio a tali fini che la app (e dunque anche i relativi dati sugli spostamenti del lavoratore indirettamente acquisiti) verrebbe utilizzata.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL SECONDO COMMA

O ancora, si pensi ad una **carta di credito aziendale dotata di chip di memorizzazione dei dati del possessore che spesso utilizza tecnologie a radio-frequenza (RFID)** come forma di verifica dell'identità del possessore e di autenticazione informatica (mentre la tecnologia RFID sarebbe in grado di consentire un controllo a distanza del lavoratore e dei suoi spostamenti, oltre che degli acquisti).

In tutti questi casi (e molti altri se ne potrebbero fare) dovrebbe in prima battuta ritenersi escluso - alla luce della riforma - l'obbligo di accordo sindacale preventivo.

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL TERZO COMMA

3. *Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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» (Codice della privacy).*

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI: IL TERZO COMMA

A fronte di una presunta “liberalizzazione” dei controlli, il Legislatore del 2015 ha anche previsto **tre obblighi formali** per poter utilizzare le informazioni così raccolte *per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*:

1. l’adeguata e preventiva informazione al lavoratore circa le modalità d'uso degli strumenti;
2. l’adeguata e preventiva informazione al lavoratore circa le modalità di effettuazione dei controlli;
3. il rispetto “*in ogni caso*” delle norme sul trattamento dei dati personali.

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, with some vertical lines suggesting an office or professional setting. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the paper and the person's hands.

LA POSIZIONE DEL GARANTE PER LA PRIVACY SULLA RIFORMA DEL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

LA POSIZIONE DEL GARANTE PER LA PRIVACY SULLA RIFORMA DEL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

Nella sua audizione informale alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, il Garante privacy ha evidenziato che il secondo comma dell'art. 4 dello Statuto, nella sua nuova formulazione, nell'escludere la necessità di previo accordo o autorizzazione con riguardo “agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze” *«prescinde non solo dalla procedura autorizzativa, ma anche da quei requisiti finalistici (funzionalità del controllo a esigenze produttive, organizzative ecc.) previsti dal primo comma per i controlli a distanza»* e che, *«in assenza di questa precisazione, il solo requisito finalistico applicabile ai controlli in esame resta quello, alquanto ampio, del terzo comma, che legittima l'utilizzo dei dati così acquisiti per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro»*.

LA POSIZIONE DEL GARANTE PER LA PRIVACY SULLA RIFORMA DEL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

L'Autorità garante per la protezione dei dati personali ha inoltre evidenziato che il requisito della previa informazione del lavoratore costituisce un'esplicitazione di quanto già desumibile dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali **e che il principale argine a un utilizzo pervasivo dei controlli sul lavoro è rappresentato dalla conformità alle norme del Codice in materia di protezione dei dati personali**, che dovrebbe in particolare garantire:

LA POSIZIONE DEL GARANTE PER LA PRIVACY SULLA RIFORMA DEL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

1. una configurazione dei programmi informatici che riduca al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite (è il c.d. “**principio di necessità**” contenuto all’art. 3 del Codice, norma di fondamentale importanza nella configurazione di strumenti e sistemi informatici, **disapplicata e sconosciuta ai più**);
2. la necessaria **determinatezza, legittimità ed esplicitazione del fine perseguito dal trattamento**, che dovrebbe concorrere a un'interpretazione «**adeguatrice**» del terzo comma del nuovo articolo 4;

LA POSIZIONE DEL GARANTE PER LA PRIVACY SULLA RIFORMA DEL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

3. il divieto di profilazione; il rispetto del divieto, sancito dallo Statuto dei lavoratori, di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO D'EUROPA CM/REC 2015/5

Nella impostazione delle corrette procedure interne sul controllo, **si ricorda di tenere presenti** (oltre a quanto si dirà circa la Linee Guida del garante privacy del 1° Marzo 2007) **anche due importanti atti sovranazionali.**

Il primo atto è rappresentato dalla **Raccomandazione del Consiglio d'Europa CM/Rec 2015/5**, adottata il 1° Aprile 2015, in tema di **trattamento dei dati personali nel contesto del rapporto di lavoro.**

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO D'EUROPA CM/REC 2015/5

Tale Raccomandazione **esclude** la possibilità di introdurre e utilizzare sistemi e tecnologie informative **che abbiano lo scopo principale e diretto di monitorare l'attività dei lavoratori**, mentre, qualora l'introduzione e l'utilizzo di strumenti per altre legittime finalità, quali la protezione della produzione, **della salute e della sicurezza** o per garantire **l'efficiente funzionamento** di un'organizzazione, abbia l'indiretta conseguenza di consentire di monitorare l'attività dei lavoratori, **tali strumenti devono essere oggetto di specifiche salvaguardie**, relative in particolare all'informazione dei lavoratori e alla consultazione delle rappresentanze sindacali e, in ogni caso, devono essere **predisposti e collocati** in modo da non violare i diritti fondamentali dei lavoratori stessi.

PARERE 8/2001 DEL GRUPPO DEI GARANTI UE SUL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI DI LAVORO

Il secondo atto sovranazionale di fondamentale rilevanza è il Parere del Gruppo dei Garanti UE emanato il 13 Settembre 2001.

In materia di sorveglianza e monitoraggio il Parere specifica che le norme relative alla protezione dei dati si applicano al monitoraggio ed alla sorveglianza dei lavoratori **in termini di impiego della posta elettronica, accesso ad Internet, uso di videocamere o rilevazione di dati di localizzazione**. Ogni attività di monitoraggio deve costituire una **risposta proporzionata** del datore di lavoro ai rischi che si trova ad affrontare, tenendo conto del legittimo interesse dei lavoratori alla privacy e di altri interessi. I dati personali detenuti o utilizzati nel corso delle attività di monitoraggio devono essere adeguati, pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità che giustificano il monitoraggio. L'attività di monitoraggio deve essere condotta nella maniera meno invasiva possibile.

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, with some vertical lines suggesting an office or industrial setting. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the paper and the person's hands.

LO SPOSTAMENTO DELLE TUTELE DEI LAVORATORI DAL PIANO LAVORISTICO AL PIANO PRIVACY

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

Il Legislatore sottopone la novità dell'assenza di accordi preventivi per il controllo degli strumenti conferiti al lavoratore a condizione del rispetto di quanto previsto dal Codice della privacy in materia di tutela dei dati del lavoratore.

Sui ha quindi una rilevante conseguenza nell'effettivo spostamento delle tutele dallo Statuto dei Lavoratori alle norme che tutelano i dati personali (ivi incluse le immagini e gli altri dati atti ad identificare in qualsiasi modo l'interessato).

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

I datori di lavoro - nell'implementare i trattamenti di monitoraggio e controllo degli strumenti affidati ai lavoratori per lo svolgimento della prestazione lavorativa dovranno comunque (anche in assenza di obbligatori accordi sindacali) rispettare in seguenti principi:

- a) **il principio di necessità**, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici relativi a detti strumenti devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite (art. 3 del Codice);
- b) **il principio di correttezza**, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti svolti mediante monitoraggio degli strumenti affidati per la prestazione lavorativa devono essere rese note ai lavoratori (art. 11, comma 1, lett. a), del Codice).

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

- c) **i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime** (art. 11, comma 1, lett. b), del Codice), osservando il principio di pertinenza e non eccedenza. Il datore di lavoro deve trattare i dati "nella misura meno invasiva possibile"; le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti ed essere "mirate sull'area di rischio, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati e, se pertinente, del principio di segretezza della corrispondenza");
- d) **l'eventuale trattamento deve essere ispirato ad un canone di trasparenza**, come prevede anche la disciplina di settore: grava quindi sul datore di lavoro l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli.

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

Al di là poi di questi canoni generali, i datori di lavoro - per l'effettuazione di controlli su strumenti affidati ai lavoratori per la prestazione lavorativa, anche senza preventivi accordi sindacali - dovranno comunque rispettare le specifiche prescrizioni degli applicabili provvedimenti settoriali del Garante, tra cui vanno per lo meno ricordati:

- 1. il Provvedimento del Garante del 1° Marzo 2007 recante le Linee Guida per posta elettronica e Internet** (che difatti è stato puntualmente richiamato sia dal parere della Commissione Lavoro della camera, sia dalla precedente nota del Ministero del Lavoro per ricordare che la riforma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori “è in linea con il quadro normativo privacy”);

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

2. **il Provvedimento del Garante del 12 Novembre 2014 recante le Linee guida in materia di riconoscimento biometrico e firma grafometrica** (ad esempio, se tra gli “strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze” vengono utilizzati sistemi che utilizzano dati biometrici, come le impronte digitali in luogo di badge);
3. **l’Autorizzazione Generale n. 1/2014 sul trattamento dei dati sensibili dei lavoratori**, se i trattamenti finalizzati al controllo degli strumenti affidati in uso ai lavoratori abbiano ad oggetto anche dati sensibili (cioè i soli dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale);

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

4. le **Linee Guida in materia di trattamento dei dati dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro** alle dipendenze di datori di lavoro privati (Deliberazione 53/2006) e pubblici (Deliberazione 23/2007).
5. Il **Provvedimento Generale intitolato Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro del 4 ottobre 2011**;
6. Il **Provvedimento Generale sull'utilizzo di tecnologie *Radio Frequency Identification* (RFID) del 9 Marzo 2005**.

IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PRIVACY QUALE PRESUPPOSTO DELLA LICEITA' DEI CONTROLLI A DISTANZA DEI LAVORATORI

Il nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto sottopone poi l'abrogazione dell'obbligo di accordi sindacali per il controllo degli strumenti affidati al lavoratore per la resa della prestazione lavorativa **alla ulteriore condizione che sia fornita al lavoratore “*adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*”**. Il concetto di “*adeguata informazione*” potrebbe essere ben più ampio: **potrebbe non essere sufficiente** fornire al lavoratore la dovuta l'informativa sul trattamento dei dati personali ex articolo 13 del Codice della privacy, o per lo meno questa dovrebbe essere integrata con informazioni oltre a quanto previsto dall'art. 13 del Codice in merito ai requisiti informativi fondamentali.

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, with some vertical lines suggesting an office or industrial setting. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the paper and the person's hands.

SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLI DATORIALI

Provvedimento Generale del Garante 8.4.2010

Nelle attività di sorveglianza occorre rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, **pertanto è vietata l'installazione di apparecchiature specificatamente preordinate alla predetta finalità**: non devono quindi essere effettuate riprese al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa (ad es. orientando la telecamera sul badge). Vanno poi osservate le garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è resa necessaria da esigenze organizzative o produttive, ovvero è richiesta per la sicurezza del lavoro: in tali casi si applica l'art. 4.1 della l. n. 300/1970).

VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLI DATORIALI

Provvedimento Generale del Garante 8.4.2010

Tali garanzie vanno osservate sia all'interno degli edifici, sia in altri contesti in cui è resa la prestazione di lavoro, come ad esempio con riferimento alle telecamere installate su veicoli adibiti al servizio di linea per il trasporto di persone o su veicoli addetti al servizio di noleggio con conducente e servizio di piazza (taxi) per trasporto di persone (le quali non devono riprendere in modo stabile la postazione di guida, e le cui immagini, raccolte per finalità di sicurezza e di eventuale accertamento di illeciti, non possono essere utilizzate per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa degli addetti).

VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLI DATORIALI

Provvedimento Generale del Garante 8.4.2010

I sistemi di videosorveglianza installati da soggetti pubblici e privati **collegati alle forze di polizia richiedono uno specifico cartello informativo**, sulla base del modello elaborato dal Garante.

Le **telecamere istallate a fini di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica non devono essere segnalate.**

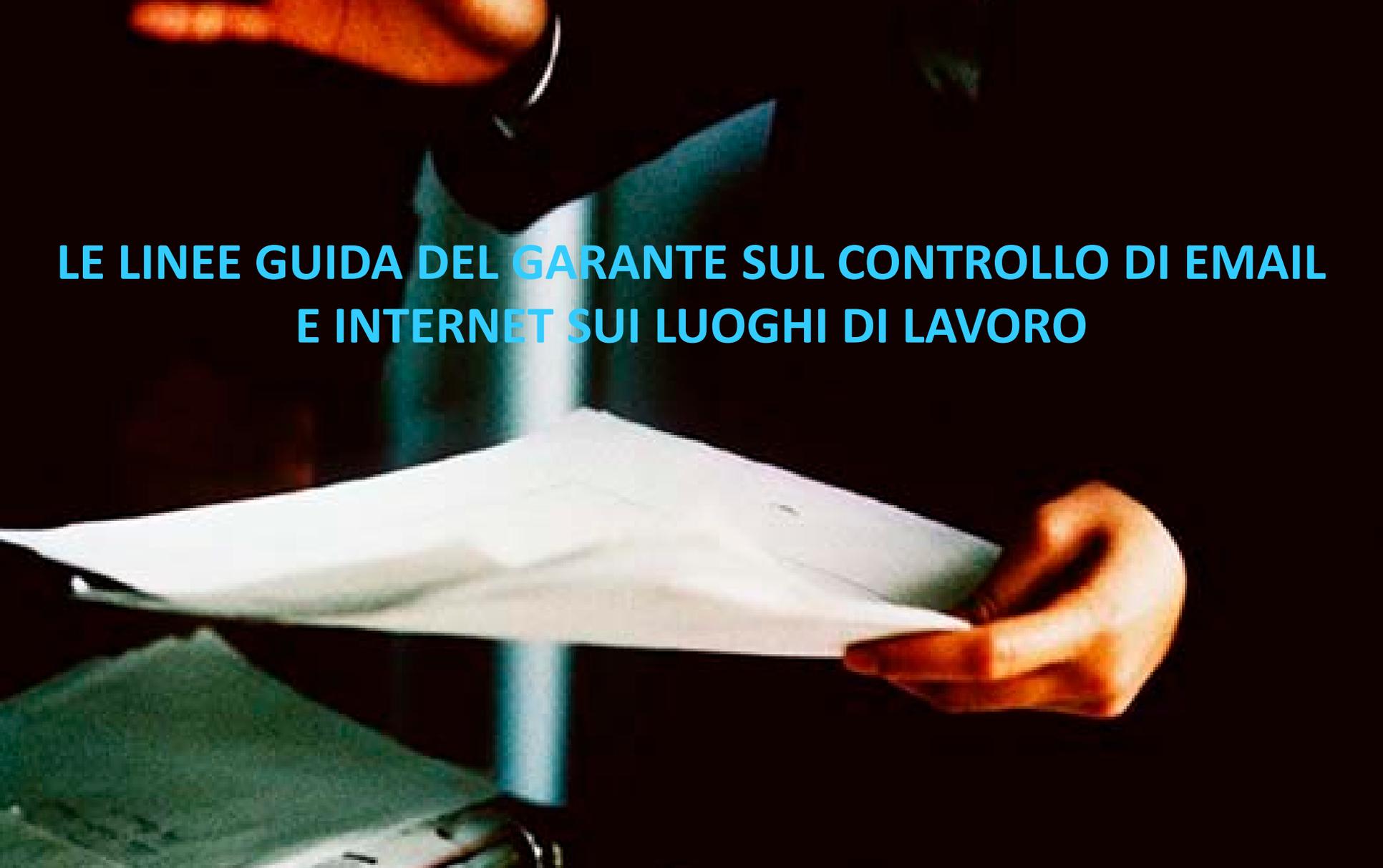
Le immagini **registrate possono essere conservate per periodo limitato e fino ad un massimo di 24 ore**, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a indagini di polizia e giudiziarie. Per attività particolarmente rischiose è ammesso un **tempo più ampio, che non può superare comunque la settimana.** Eventuali esigenze di **allungamento** della conservazione devono essere sottoposte a **verifica preliminare** del Garante.

VIDEOSORVEGLIANZA E CONTROLLI DATORIALI

Provvedimento Generale del Garante 8.4.2010

Sistemi intelligenti: per i sistemi di videosorveglianza **dotati di software che permettono l'associazione di immagini a dati biometrici** (es. "riconoscimento facciale") o in grado, ad esempio, di riprendere e registrare automaticamente comportamenti o eventi anomali e segnalarli (es. *motion detection*) **è obbligatoria la verifica preliminare del Garante.**

Trasporto pubblico: è lecita l'installazione su mezzi di trasporto pubblico e presso le fermate, ma rispettando limiti precisi (es. angolo visuale circoscritto, riprese senza l'uso di zoom).

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, with some vertical lines suggesting an office or industrial setting. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the envelope and the person's hands.

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

Alla luce del nuovo testo dell'articolo 4 dello Statuto, la eliminazione della necessità di accordi sindacali preventivi per il controllo dei soli strumenti affidati al lavoratore per lo svolgimento delle mansioni affidate **rende ancor più rilevante il rigoroso rispetto delle specifiche regole contenute nei provvedimenti generali di settore del Garante per la privacy.**

Tra questi provvedimenti, soprattutto il Provvedimento del Garante del 1° Marzo 2007 recante le Linee Guida per posta elettronica e Internet ha un diretto impatto sulla tematica.

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

Prima di accennare sinteticamente ai relativi adempimenti previsti in capo al datore di lavoro, non ci si può esimere dall'osservare come tale provvedimento **detti regole specifiche sul controllo solo di alcuni degli strumenti di lavoro**, appunto la disponibilità di un account di posta elettronica e della connessione da postazione di lavoro o da altri device alla Rete Internet.

Sarà necessario un aggiornamento e una integrazione da parte del Garante, poiché in assenza di ulteriori chiarimenti (es: note del Ministero del Lavoro), le Linee Guida saranno l'unico atto "normativo" contenente specifiche regole sui controlli, ancorchè però limitate ai due soli "strumenti" citati.

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

Le Linee Guida su email e Internet prescrivono dunque quanto segue.

I datori di lavoro privati e pubblici, **hanno l'onere di specificare** le modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori indicando chiaramente le modalità di uso degli strumenti messi a disposizione e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli sui email e Internet. Dal punto di vista pratico ciò può avvenire mediante la redazione e diffusione del c.d. **“Disciplinare Interno”**, redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente (verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.) **e da sottoporre ad aggiornamento periodico.**

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

A seconda dei casi il Disciplinare Interno dovrebbe ad esempio specificare:

1. se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
2. in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

3. quali informazioni sono memorizzate temporaneamente (ad es., le componenti di file di log eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;
4. se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log);
5. se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime - specifiche e non generiche - per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) e le relative modalità (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali ed effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni);

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

6. quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente;
7. le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

8. se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;
9. quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;
10. le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi (art. 34 del Codice, nonché Allegato B), in particolare regole 4, 9, 10).

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

Dunque è assolutamente opportuno che i datori di lavoro (privati e pubblici) aggiornino o integrino il Disciplinare Interno in essere (che dovrebbe riguardare non solo email e Internet, ma tutti gli strumenti e le risorse informative e informatiche quali “strumenti” affidati in uso al lavoratore) per allinearlo con le nuove previsioni dell’articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, una volta che esse entreranno in vigore.

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

Inoltre, le Linee Guida del Garante privacy prescrivono un importante principio sulla effettuazione pratica dei controlli, **quello della gradualità**. Nell'effettuare controlli sull'uso degli strumenti elettronici deve essere evitata un'interferenza ingiustificata sui diritti e sulle libertà fondamentali di lavoratori, come pure di soggetti esterni che ricevono o inviano comunicazioni elettroniche di natura personale o privata.

L'eventuale controllo è lecito solo se sono rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza.

LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL CONTROLLO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO

Il controllo anonimo può concludersi con **un avviso generalizzato relativo** ad un rilevato utilizzo anomalo degli strumenti aziendali e con l'invito ad attenersi scrupolosamente a compiti assegnati e istruzioni impartite.

L'avviso può essere circoscritto a dipendenti afferenti all'area o settore in cui è stata rilevata l'anomalia. **In assenza di successive anomalie non è di regola giustificato effettuare controlli su base individuale.**

Va esclusa l'ammissibilità di controlli prolungati, costanti o indiscriminati.

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, showing some green and blue elements. The text is overlaid in the center of the image.

**LE SANZIONI PER VIOLAZIONE
DELLE NORME SUL CONTROLLO A DISTANZA
DEI LAVORATORI**

LE SANZIONI

Con riferimento alle modifiche che il nuovo testo dell'art. 4 post riforma ha introdotto al d.lgs. 30 Giugno 2003, n. 196 (Codice della privacy) è significativo osservare quanto segue.

Nella previgente versione dello Statuto dei Lavoratori la violazione dell'articolo 4 non era assistita da alcuna previsione sanzionatoria specifica e diretta: difatti, l'art. 38 dello Statuto, prevedeva sanzioni penali (l'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o l'arresto da 15 giorni ad un anno) in ipotesi di specifica violazione solo degli articoli 2 (“Guardie Giurate”), 5 (“Accertamenti sanitari”) 6 (“Visite personali di controllo”) e 15 (“Atti discriminatori”).

LE SANZIONI

Il Codice della privacy si occupa del raccordo della disciplina sul trattamento dei dati personali dei lavoratori con lo Statuto dei Lavoratori prevedendo che in tema di trattamento dei dati personali del lavoratore finalizzato al controllo a distanza “*Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300*” (art. 114) e in ipotesi di violazione dell’art. 114 si applicano le sanzioni di cui all’art. 38 dello Statuto (art. 171 del Codice della privacy).

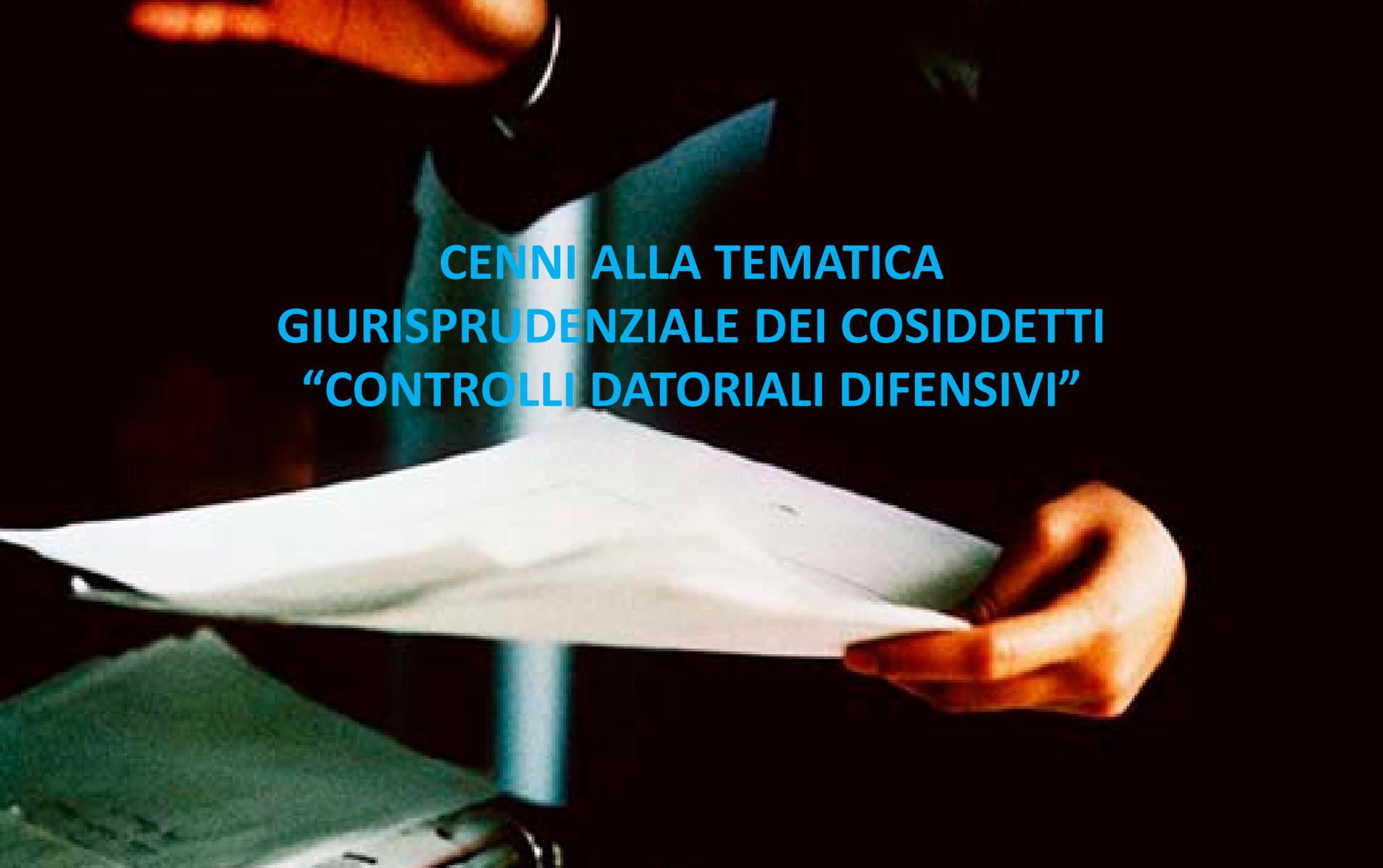
LE SANZIONI

Il Legislatore ha modificato tale norma sostituendo il riferimento alla violazione dell'art. 114 con il riferimento diretto alla violazione dell'art. 4, comma primo e secondo, dello Statuto dei Lavoratori. Non è una modifica solo testuale o formalistica: mentre prima la sanzione penale era correlata alla violazione delle norme sul trattamento dei dati personali (in ciò il richiamo diretto all'art. 114 del Codice fatto dall'art. 171, quindi si trattava di una sanzione "privacy"), ora la sanzione è di natura "lavoristica" pura, poiché l'art. 171 del Codice della privacy colpisce la violazione diretta dell'articolo 4 dello Statuto, al di là di ogni aspetto sul trattamento dei dati personali (es: può essere sanzionato anche il mancato rispetto di procedure autorizzatorie ivi previste, al di là e anche prima di ogni trattamento dei dati personali mediante installazione ed operatività degli impianti).

LE SANZIONI

L'aspetto che appare veramente singolare è che il Legislatore ha per la prima volta previsto una sanzione diretta per la violazione dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (quale norma "lavoristica") in un testo normativo diverso (il Codice della privacy).

Il che la dice lunga sulla visione sistematica - da un lato - e sul timore quasi reverenziale di modificare una sorta di totem intoccabile quale è lo Statuto, se è vero che una modifica che avrebbe dovuto sistematicamente essere inserita all'articolo 38 dello Statuto (aggiungendo appunto le ipotesi di violazione dell'art. 4) è stata inopinatamente inserita in una norma (l'art. 171 del Codice della privacy) dedicata alle sanzioni penali per violazione del trattamento dei dati personali che ora risulta applicabile anche a casi che nulla hanno a che vedere con il trattamento dei dati.

A close-up photograph of a person's hands holding a white envelope. The person is wearing a dark suit jacket and a watch on their left wrist. The background is dark and out of focus, showing some green and blue elements. The text is overlaid in the center of the image.

**CENNI ALLA TEMATICA
GIURISPRUDENZIALE DEI COSIDDETTI
“CONTROLLI DATORIALI DIFENSIVI”**

I CONTROLLI DATORIALI DIFENSIVI

Sulla previsione dell'art. 4 dello Statuto (mai modificata in 45 anni fino ad oggi) si è a lungo esercitata la Giurisprudenza, adottando nel corso del tempo posizioni ora pro-datoriali ora pro-lavoratore.

Solo per citare uno degli ambiti più delicati di creazione giurisprudenziali, si pensi al tema dei cosiddetti **“controlli difensivi”** (**dunque non preterintenzionali**), ossia di quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando tali comportamenti riguardano **l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela di beni estranei al rapporto stesso.**

I CONTROLLI DATORIALI DIFENSIVI

La Corte di Cassazione aveva, in un primo momento, ritenuto i **“controlli difensivi”** legittimi in ogni caso, a prescindere cioè dal loro grado di invasività (Cass. n. 4746 del 3.4.2002).

Con una successiva pronuncia la Corte ha tuttavia superato tale impostazione, affermando **che anche il controllo difensivo richiede il vaglio della procedura contrattuale** con le organizzazioni sindacali o autorizzativa della Direzione Provinciale del Lavoro, essendo *“un controllo c.d. preterintenzionale che rientra nella previsione del divieto flessibile di cui all’articolo 4 comma secondo”* (Cass. n. 4375 del 23.2.2010).

I CONTROLLI DATORIALI DIFENSIVI

E ciò perché la sorveglianza viene attuata mediante strumenti che presentano quei requisiti strutturali e quelle potenzialità lesive, la cui utilizzazione è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento della Direzione Territoriale del Lavoro.

Tale nuovo orientamento è **stato confermato** da ulteriori interventi della Suprema Corte di Cassazione (es: la pronuncia n. 16622 del 1° Ottobre 2012) salvo poi, a partire dal 2013, **invertire la rotta ed assumere la Corte - nuovamente - una posizione prodatoriale** (Cass. Civ. Sez. Lav n. 19091 del 17 Maggio 2013: *"In ogni caso, sono comunque ammissibili per il datore di lavoro i controlli cd. "difensivi"*).

I CONTROLLI DATORIALI DIFENSIVI

Posizione confermata da ultimo da due sentenze della Cassazione: (Cass. Civ. Sez. Lav n. 10955 del 26 Maggio 2015) con la quale la Suprema Corte ha precisato che: *“Deve riconoscersi l'ammissibilità dei controlli difensivi "occulti", anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma comunque restando la necessaria esplicazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve contemperarsi, e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale”*).

I CONTROLLI DATORIALI DIFENSIVI

(Cassazione civile, sez. lav., 12/10/2015, n. 20440) con la quale la Suprema Corte ha precisato che: *“Gli art. 2, 3, 4, comma 1, st. lav. impongono modi d'impiego, da parte del datore di lavoro, delle guardie giurate, del personale di vigilanza e di impianti ed attrezzature per il controllo a distanza. I relativi divieti riguardano il controllo sui modi di adempimento dell'obbligazione lavorativa ma non anche comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. Non sono perciò vietati i cosiddetti controlli difensivi, intesi a rilevare inadempimenti contrattuali specifici, comportamenti estranei alla normale attività lavorativa ed illeciti”*).



Grazie per l'attenzione!

Prof. Avv. Alessandro del Ninno

www.tonucci.com

adelninno@luiss.it

adelninno@tonucci.com