LE NOSTRE SEDI fb.com/personalavoro
Padova Tel. 049 9568517 Via I. Pindemonte, 4/C (Zona Guizza)
Sindacato labor SINDACATO EUROPEO DEL LAVORO
Centro Anti Mobbing PADOVA
WWW.PERSONAELAVORO.IT

Tecnologia e controlli

In tempi di smart working, o lavoro agile, può essere utile capire quali controlli il datore può svolgere e con quali modalità, nel rispetto della normativa del lavoro e della privacy

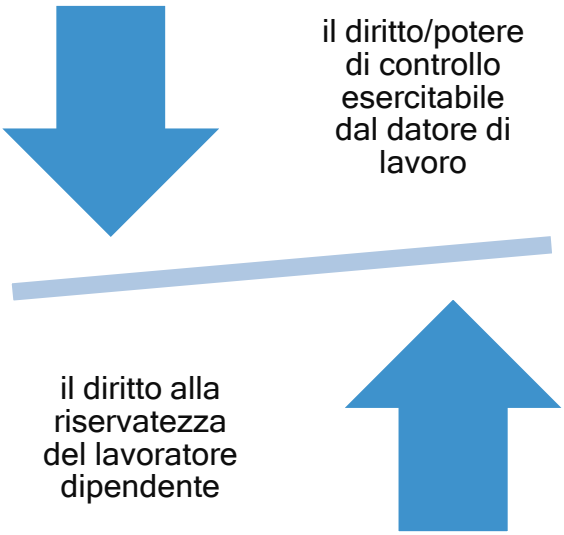
Le norme e enti che regolano l'uso delle tecnologie

- Articolo 4 Statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300)
- modifiche contenute nel "Jobs Act":
- Regolamento (UE) 2016/679 sulla privacy (General Data Protection Regulation) e D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy)
- Circolari dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro

La giurisprudenza ha individuato il giusto equilibrio tra la necessità di un motivato controllo del lavoratore tramite l'utilizzo della tecnologia e il limite all'illecito esercizio.

il D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 *"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"* ha introdotto la **formale eliminazione del divieto di installazione**: "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere impiegati...."

interessi da tutelare:



Elimina il divieto di installazione ma **elenca in maniera esclusiva** i casi in cui il controllo è permesso mettendo si fatto così i limiti per non incorrere in abuso:

...ESCLUSIVAMENTE PER ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE, PER LA SICUREZZA 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 MANCANZA DI ACCORDO GLI IMPIANTI E GLI STRUMENTI DI CUI AL PERIODO PRECEDENTE POSSONO ESSERE INSTALLATI PREVIA AUTORIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO .....";

LA DISCIPLINA AUTORIZZATORIA PREVISTA NON SI APPLICA AGLI STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA E AGLI STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE.

Le norme si applicano a dispositivi di proprieta` aziendale, ma anche appartenenti ai dipendenti con un aumento delle possibili implicazioni per la protezione dei dati dei lavoratori.

Gli strumenti di lavoro e di registrazione degli accessi e delle presenze prescindono dalla procedura sindacale o autorizzativa, che limita l'impiego degli strumenti preterintenzionali di controllo.

il datore non è libero di controllare ed esaminare i dati registrati, poiché la possibilità di impiegare lo strumento va tenuta distinta da quella di utilizzare le informazioni ricavate attraverso lo stesso

In ogni caso allorché lo strumento di lavoro viene modificato, ad esempio con l'aggiunta di software di localizzazione, non si può più applicare la normativa sugli strumenti di lavoro ma la normativa sugli strumenti di controllo.

Quando gli strumenti adoperati nel rapporto di lavoro sono idonei ad acquisire informazioni personali e sensibili che possono essere non solo facilmente rintracciate, ma anche memorizzate e scambiate, si pone con urgenza la questione della riservatezza, questo per una maggiore vulnerabilità del soggetto al controllo.

L'articolo 4 dello statuto dei lavoratori è strutturato in tre grandi capitoli che si possono così riassumere:

l'ampliamento delle causali che giustificano l'esercizio del controllo a distanza;	la semplificazione dell'attività di controllo tramite "gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze" con una deroga esplicita all' esigenza di documentare le causali giustificative del controllo e l'esonero della preventiva procedura autorizzativa;	la possibilità di raccogliere i dati personali dei lavoratori attraverso l'una e l'altra modalità di controllo a distanza, utilizzando le relative informazioni "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"

Le informazioni raccolte dal datore di lavoro e relative all'uso degli strumenti informatici da parte del dipendente sono **"dati personali"** definiti dal c.d. GDPR (Regolamento UE n. 679/2016):

"qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile" (art. 4, lett. 1, GDPR).

Il comma 3 dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori precisa che il datore di lavoro potrà utilizzare le informazioni raccolte col controllo a distanza (comma 1) e con gli apparecchi di cui ha dotato i suoi dipendenti (comma 2), ma **solo per i fini connessi al rapporto di lavoro**, e **purché i lavoratori siano informati adeguatamente** sulle modalità d'uso di tali strumenti e sui modi con cui verrà esercitato

Deve sempre avvenire nel rispetto delle discipline previste dal Regolamento (UE) 2016/679 sulla privacy (General Data Protection Regulation) e dal D.Lgs. n. 196/2003 (il Codice Privacy) così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

I dati raccolti sono utilizzabili solo a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e tutto ciò nel rispetto di quanto disposto dalla disciplina sulla privacy.

Gruppo di lavoro Sicurezza - Pari Opportunità e Politiche giovanili
a cura di Barbara Bagante

Cosa deve fare il datore di lavoro ?

dare al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli.

Rispettare quanto disposto dalle disposizioni sulla protezione dei dati personali.

Il datore di lavoro consegna al dipendente un'informativa che abbia tutte le caratteristiche prescritte dall'art. 13 del GDPR e che illustri le modalità con le quali verrà posto in essere il trattamento dei dati ricavati dall'uso degli strumenti informatici.

Può predisporre una policy o regolamento informatico aziendale dove si illustra al personale dipendente come utilizzare gli strumenti di lavoro, quale uso di tali dispositivi è consentito e quale uso è precluso, quali controlli potrebbero essere posti in essere dal datore di lavoro sull'uso degli strumenti informatici da parte del dipendente e quali caratteristiche avranno tali eventuali controlli.

L'informativa, in quanto tale, non richiede alcuna accettazione da parte dei lavoratori che ne sono destinatari.