Milano, Giovedì 22 Giugno 2017
ore 16.00

Sede di Unicredit
Piazza Gae Aulenti
Torre B, 10° Piano – Aula Jodice

CONVEGNO

GIDP HRDA
ASSOCIAZIONE DIRETTORI RISORSE UMANE

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Aggiornamento Investigativo Giuridico e Tecnologico

in collaborazione con

DEFENSIS

AGENDA

16.00 - Saluti di apertura a cura di
Dott. Paolo Citterio, Presidente Nazionale *G.I.D.P./H.R.D.A.*

16.15 - L.104 e Assenteismo: aggiornamento normativo
Avv. Daniele Colombo, *CLC* Studio Legale

16.35 - Caso Aziendale
Ing. Antonio Dragotto, Vice President HR Italy *StMicroelectronics*

16.55 – Il controllo del lavoratore con telecamere occulte
Avv. Alessandra Merenda, *Perroni e Associati* Studio Legale

17.15 - Perizie su strumenti aziendali: la corretta gestione
Avv. Vittorio Pomarici, *BonelliErede* Studio Legale
Avv. Tommaso Faelli, *BonelliErede* Studio Legale

17.45 - Caso Aziendale
Dott. Leonardo Bitetto, HR Manager *Johnson Controls*

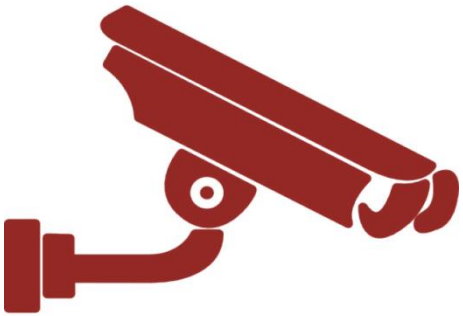
18.00 - La parola alle parti sociali
Dott. Filippo Cozzi, Funzionario Area Sindacale, Unità Sanità, Gomma Plastica, Energia e Gas *Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza*
Dott. Iginio Maletti, Segretario Generale *FIM CISL* Piemonte Orientale

18.20 Sessione di domande e risposte

18.30 Conclusioni e aperitivo

PERRONI E ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

IL CONTROLLO DEL LAVORATORE CON TELECAMERE OCCULTE



Avv. Alessandra Merenda

ART. 4 STATUTO DEI LAVORATORI

LA DISCIPLINA PREVIGENTE	LA DISCIPLINA ATTUALE (art. 23 D.Lgs. 151/2015)
1**. È vietato** l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. 2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. 3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato 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.	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 primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi. 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.

BILANCIAMENTO DEGLI INTERESSI

DATORE DI LAVORO

Libero esercizio dell'attività imprenditoriale

LAVORATORE

Riservatezza e dignità sul posto di lavoro

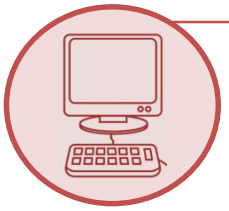
Cass. Civ. Sez. Lav. 17.2.2015 n. 3122

Le garanzie procedurali imposte dall'art. 4 trovano applicazione ai controlli difensivi diretti ad accertare i comportamenti illeciti dei lavoratori quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, la tutela dei beni ad esso estranei.

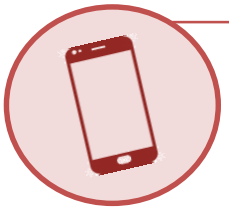
Cass. Civ. Sez. Lav. 02.05.2017 n.10636

L'esigenza di evitare il compimento di condotte illecite da parte dei dipendenti non può assumere una portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia delle dignità e della riservatezza del lavoratore. Pertanto il controllo datoriale deve essere effettuato con 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.

GLI ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

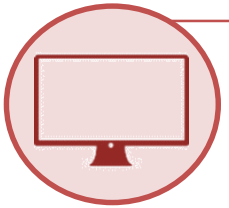


I dispositivi elettronici quali *personal computer* fissi o portatili, *tablet*, *ecc.* (hardware e software) che consentono di verificare l'utilizzo dell'accesso a internet, l'utilizzo della posta elettronica, la conservazione delle tracce di *files*



Smartphone e cellulari

Impianti e centralini telefonici che consentono la registrazione e la conservazione dei dati di traffico



Apparecchiature digitali e di controllo, quali registratori di cassa, badge, GPS, telepass *ecc*.

RECENTI PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI

Cassazione civile, Sez. I, 19.09.2016 n. 18302

- Non è possibile ritenere che il datore di lavoro possa utilizzare impianti e apparecchiature di controllo – ad es. un software per limitare la navigazione in internet per finalità di tutela dei beni aziendali, di accertamento e prevenzione di comportamenti illeciti dei dipendenti, *ecc*. – eludendo il positivo esperimento delle procedure previste nell'art. 4, comma 2. E' necessario contemperare le esigenze del datore di lavoro con i diritti del prestatore di lavoro (diritto alla riservatezza).
- I lavoratori erano stati resi edotti del fatto che i file di log (identificativi degli indirizzi IP, dell'utenza, della data e dell'ora dell'accesso) venivano registrati con finalità di tutela aziendale. Tuttavia è irrilevante che i lavoratori fossero stati messi a conoscenza delle modalità di acquisizione dei dati, nel caso in cui poi non sono state espletate le procedure previste dalla legge per lo svolgimento delle attività che comportano anche solo la possibilità di controllo a distanza.
- Quand'anche si informino i lavoratori della possibilità di archiviare i messaggi di posta elettronica sul server aziendale, questo non comporta che essi siano resi edotti che i messaggi rimarranno per un periodo di tempo prolungato accessibili in chiaro dai soggetti abilitati alla consultazione

Cassazione civile, Sez. Lav., 05.10.2016 n. 19922

I controlli difensivi sui dipendenti sono legittimi solo a condizione che oggetto ne sia un comportamento specifico. Non possono quindi considerarsi "difensivi" meccanismi di controllo a distanza generalizzati, che siano predisposti prima ancora dell'emergere di qualsiasi sospetto e che riguardino la prestazione lavorativa in sé. Tali forme di controllo vanno considerate illecite per violazione dell'art. 4 (GPS).

IN TEMA DI TELECAMERE OCCULTE

Cassazione penale, Sez. III, 08.09.2016 n.51897

Sussiste continuità normativa tra la previgente formulazione dell'art. 4 e la rimodulazione del precetto a seguito della modifica del 2015, la cui violazione è penalmente sanzionata.

Cassazione Civile, Sez. Lav., 08.11.2016 n. 22662

Il cd. controllo preterintenzionale è soggetto alle limitazioni stabilite dall'art. 4 laddove la sorveglianza possa riguardare anche la prestazione dell'attività lavorativa e venga attuata con strumenti potenzialmente lesivi della sfera personale.

Cassazione Civile, Sez. Lav., 02.05.2017 n. 10636

La registrazione di immagini con telecamere occulte esula dall'ambito di applicazione dell'art. 4, dal momento che non aveva auto ad oggetto l'attività lavorativa e il suo corretto adempimento ed era stata attuata con modalità non eccessivamente invasive.

Cassazione Penale, Sez. III, 8.05.2017 n. 22148

Commette reato il datore di lavoro che installa in azienda le telecamere nonostante il consenso scritto dei dipendenti. È infatti necessario il previo accordo con le rappresentanze sindacali.

Carta intestata studio

NOMINA A DIFENSORE

La società _____, con sede legale in _____, P.I. _____, in persona del legale rappresentante p.t., signor _____, nato a _____, il _____relativamente alla possibile instaurazione di un procedimento penale, che la vedrebbe persona offesa in relazione ad ipotesi di reato ex art. _____ eventualmente configurabile a carico di _____, nato a _____ il _____ e residente in _____

nomina:

l'Avv._____, con studio in _____, quale difensore di fiducia.

L'incarico si intende conferito allo scopo di _____. Tanto al fine di valutare la possibilità di agire penalmente nei suoi confronti per i reati che si ravviseranno.

A tal fine conferisce inoltre all'Avv._____, procura speciale ai sensi del disposto di cui all'art. 122 c.p.p. per l'esperimento di investigazioni preventive e difensive (da delegarsi a professionisti) ex artt. 391 bis e segg.ti c.p.p., dirette a reperire utili elementi di prova atti a documentare le sopra indicate circostanze.

Con osservanza.

Milano, il

Signor _____

E' autentica

Avv.

Data termine incarico: 31/12/2016

Incarico indagini difensive ai sensi Legge 397/2000 all'investigatore privato autorizzato

Con la presente, nella mia qualità di difensore della società _____ P. Iva _____ con sede legale in _____, nella persona del Suo legale rappresentante, _____, nato _____, C.F. _____, residente in _____, il quale in virtù dei suoi poteri mi ha conferito mandato, ai sensi del Libro V, Titolo VIbis c.p.p. per lo svolgimento di attività investigativa preventiva di cui all'art. 327 bis c.p.p.

conferisco incarico

al Sig. , nato a il , titolare della Licenza di cui al Protocollo n. PROC. , rilasciata dalla Prefettura di in data , di svolgere indagini nell'interesse del detto mio cliente, ai sensi dell'art. 327-bis, comma 3, c.p.p.
In particolare, vorrà provvedere a:

Svolgere le attività di indagine preventivate …

Mi riservo di esplicitarle verbalmente la posizione difensiva in relazione all'oggetto delle indagini giudiziarie (ovvero, della vicenda), che Le illustrerò particolarla a parte degli elementi di fatto a mia conoscenza.
La autorizzo ad avvalersi, qualora ne emergesse la necessità, di altri investigatori privati autorizzati, ovvero di suoi collaboratori, previa indicazione, anche successiva, da apporsi in calce al suddetto incarico, così come previsto dall'articolo 8 del Provvedimento del Garante n. 60 del 6 Novembre 2008.
A Sua volta, qualora emergesse l'opportunità di compiere altre indagini, vorrà darmene tempestivo notizia, affinché io possa, se del caso, conferirle il relativo incarico; in ogni caso, Ella dovrà comunicare senza ritardo le notizie e i risultati delle indagini e trasmettere la documentazione soltanto al sottoscritto difensore o ad un suo sostituto.
Le ricordo che – salva mia specifica autorizzazione scritta – Lei ha il dovere di rifiutare ogni altro incarico relativo o connesso alla vicenda alla quale attiene quello conferito. La informo che Lei dovrà tenere conto, per quanto di Sua competenza nell'espletamento dell'incarico, dei precetti normativi, dalla legge n. 397/2000, nonché delle norme in materia di tutela dei dati personali, delle regole deontologiche dell'Unione delle Camere Penali Italiane e del Consiglio Nazionale Forense.

Luogo e data _____
Avv. (timbro e firma per esteso) _____
Si allega documento di identità

Data termine incarico: 31/12/2016