

Controlli a distanza, nuovi procedimenti disciplinari e tutela della privacy: come comportarsi?

Avv. Rocco Panetta

Partner Responsabile del Dipartimento Privacy & IT Compliance

NCTM Studio Legale





I SISTEMI DI CONTROLLO SUL LUOGO DI LAVORO

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 23 settembre 2015, dei quattro decreti legislativi di attuazione delle deleghe conferite al Governo dalla Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (cd. "Jobs Act"), si è completata la tanto attesa e discussa riforma del mercato del lavoro.



L'art. 23 del D.lgs. 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", ha apportato alcune importanti modifiche all'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, in merito agli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori.



IL VECCHIO ARTICOLO 4

DIVETO DI INSTALLAZIONE

«È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori»

VINCOLO DI FINALITÀ

«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...»

NECESSITÀ DI PREVIO ACCORDO O AUTORIZZAZIONE

«... 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».



IL NUOVO ARTICOLO 4

FORMALE ELIMINAZIONE DEL DIVIETO DI INSTALLAZIONE

«Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi an<mark>che la p</mark>ossibilità <mark>di controllo</mark> a distanza dell'attività dei lavoratori **possono essere impiegati...** »

ESTENSIONE DELLE FINALITÀ AMMESSE

«... esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale...»

NECESSITÀ DI PREVIO ACCORDO O AUTORIZZAZIONE

«... 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...».



NOVITÀ

DEROGA PER GLI STRUMENTI LAVORATIVI

L'obbligo di accordarsi con le rappresentanze sindacali o di ottenere l'autorizzazione delle competenti DTL o del Ministero del lavoro non si applica «agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze».

PRESUPPOSTI DI LICEITÀ DEL TRATTAMENTO

I dati raccolti da parte dell'azienda attraverso gli strumenti di controllo o di lavoro possono essere utilizzati per tutte le finalità connesse al rapporto di lavoro:

- √ nel rispetto di quanto disposto dal D.lgs. 196/2003 (il "Codice privacy"), e
- √ a condizione che ai dipendenti sia stata preventivamente rilasciata un'adeguata informativa riguardante, tra l'altro, le modalità d'uso degli strumenti e di svolgimento dei controlli.



LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

CONTROLLI PRETERINTENZIONALI ANCHE PER TUTELARE I BENI AZIENDALI

Rispetto al precedente testo, le esigenze che costituiscono il presupposto dell'installazione di impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo non sono più solo quelle 1) organizzative; 2) produttive 3) di sicurezza del lavoro, ma anche 4) di **tutela del patrimonio aziendale**.

Non si tratta di un'aggiunta formalistica, posto che si è spesso riscontrata difficoltà a far rientrare in esigenze produttive, organizzative o di sicurezza anche tale specifica esigenza (si pensi ad esempio a furti o danneggiamenti di beni aziendali, anche perpetrati dagli stessi lavoratori).

ESCLUSIVITÀ DELLE FINALITÀ

I **presupposti** organizzativi, produttivi, di sicurezza o di tutela del patrimonio aziendale sono individuati come **esclusivi**, con conseguente inderogabile limitazione di qualsiasi interpretazione estensiva di tale elenco.



NCTM Studio Legale Associato

STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DI ACCESSI E PRESENZE



PRIMA DELLA RIFORMA

Avendo finalità prettamente organizzative, questi strumenti potevano essere installati anche prima della riforma, a patto tuttavia che le R.S.A. (o la competente Direzione Territoriale del Lavoro) avessero previamente accertato l'impossibilità di utilizzare tali apparecchiature per controllare a distanza i lavoratori

ERA QUINDI NECESSARIO UN ACCORDO

DOPO LA RIFORMA

Ai sensi del secondo comma del nuovo art. 4, gli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze potranno essere ora installati senza necessità di preventive procedure di accordo o autorizzazioni ad hoc → NON È PIÙ NECESSARIO ALCUN ACCORDO



STRUMENTI DI LAVORO

LIBERALIZZAZIONE O NO?

I dati personali raccolti dal datore di lavoro attraverso gli strumenti messi a disposizione dei dipendenti possono essere utilizzati per ogni fine, anche disciplinare, alla sola condizione che:

- ✓ **INFORMATIVA**: i lavoratori siano adeguatamente informati in merito alle modalità di utilizzo consentito di tali strumenti e di svolgimento dei controlli;
- ✓ **COMPLIANCE**: tutti gli obblighi stabiliti dal Codice privacy e dal Garante attraverso i propri provvedimenti siano correttamente adempiuti.

VERO CAMBIAMENTO? NO



NCTM

STRUMENTI DI LAVORO O DI CONTROLLO?

ESONERO DA ACCORDI E AUTORIZZAZIONI

Il comma 2 dell'art. 4, si applica a strumenti ed apparecchi **indispensabili per** svolgere la prestazione lavorativa.

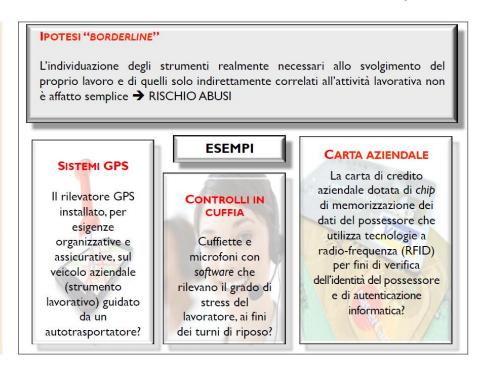
Ne consegue che un'eventuale modifica di tali strumenti – ad esempio mediante **l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio** – che consenta il controllo, anche indiretto, del dipendente, renderebbe applicabili tutte le cautele del caso:

- ✓ la ricorrenza delle esigenze tassativamente individuate;
- ✓ l'accordo sindacale o l'autorizzazione.



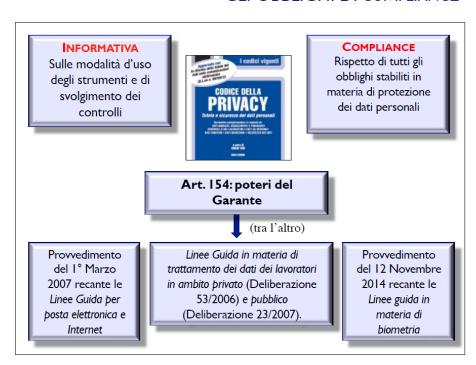


STRUMENTI DI LAVORO: EQUIVOCI



NCTM

GLI OBBLIGHI DI COMPLIANCE





VIDEOSORVEGLIANZA



Per gli impianti audiovisivi, come quelli di CCTV, restano fermi sia la necessità di stipulare accordi sindacali o di ottenere l'autorizzazione della Direzione Territoriale del lavoro (si veda, a tal proposito, anche la nota n. 7162 del 16 aprile 2012 con cui il Ministero del Lavoro ha chiarito le nuove procedure per il rilascio delle autorizzazioni previste in caso di installazione di apparecchiature per la videosorveglianza), che l'obbligo per il datore di lavoro di rispettare, oltre al Codice Privacy, anche le prescrizioni contenute nel Provvedimento generale del Garante sulla Videosorveglianza, dell'8 Aprile 2010.



SANZIONI SPECIFICHE

NESSUNA SANZIONE NELLA LEGGE 300/70

Sorprendentemente, la riforma non ha introdotto nello Statuto dei Lavoratori alcuna sanzione specifica per violazione dell'art. 4.



SANZIONE PREVISTA NEL CODICE PRIVACY

Art. 114: "Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300"

Art. 171: la violazione delle disposizioni di cui all'art. 4, commi 1 e 2, dello Statuto dei Lavoratori, è punita, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da 154 a 1.549 Euro 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 datore di lavoro, l'ammenda sopra indicata sarebbe inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.





AVV. ROCCO PANETTA

PARTNER RESPONSABILE DEL DIPARTIMENTO PRIVACY & IT COMPLIANCE

ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161 r.panetta@nctm.it

Tel. +39 06 6784977

www.nctm.it

Studio Legale Associato

LE NOSTRE SEDI



MILANO Via Agnello, 12 20121 Milano Tel.: +39 02 725511 Fax.:+39 02 72551501 LONDON St Michael's House I George Yard, Lombard Street EC3V 9DF London tel. +44 (0) 20 73759900 fax +44 (0) 20 79296468





ROMA Via delle Quattro Fontane, 161 00184 Roma Tel..: +39 06 6784977 Fax.: +39 06 6790966 BRUSSELS Avenue de la Joyeuse Entrée, l 1040 Brussels Tel.: +32 (0)2 2854685 Fax.:+32 (0)2 2854690





VERONA Stradone Porta Palio, 76 37122 Verona Tel.: +39 045 8097000 Fax.:+39 045 8097010 SHANGHAI 28th Floor, Hong Kong Plaza 283, Huaihai Zhong Road 200021 Shanghai Tel: +86 21 5116 2805 Fax: +86 21 5116 2905

