



***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**

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**.

#### **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».

**FORMALE ELIMINAZIONE DEL DIVIETO DI INSTALLAZIONE**

«Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo 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... ».

**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.

**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.



**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**

**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**



**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.



**IPOTESI "BORDERLINE"**

L'individuazione degli strumenti realmente necessari allo svolgimento del proprio lavoro e di quelli solo indirettamente correlati all'attività lavorativa non è affatto semplice → RISCHIO ABUSI

**SISTEMI GPS**

Il rilevatore GPS installato, per esigenze organizzative e assicurative, sul veicolo aziendale (strumento lavorativo) guidato da un autotrasportatore?

**ESEMPI**

**CONTROLLI IN CUFFIA**

Cuffiette e microfoni con software che rilevano il grado di stress del lavoratore, ai fini dei turni di riposo?

**CARTA AZIENDALE**

La carta di credito aziendale dotata di chip di memorizzazione dei dati del possessore che utilizza tecnologie a radio-frequenza (RFID) per fini di verifica dell'identità del possessore e di autenticazione informatica?

**INFORMATIVA**

Sulle modalità d'uso degli strumenti e di svolgimento dei controlli



**COMPLIANCE**

Rispetto di tutti gli obblighi stabiliti in materia di protezione dei dati personali

**Art. 154: poteri del Garante**

(tra l'altro)

Provvedimento del 1° Marzo 2007 recante le *Linee Guida per posta elettronica e Internet*

*Linee Guida in materia di trattamento dei dati dei lavoratori in ambito privato (Deliberazione 53/2006) e pubblico (Deliberazione 23/2007).*

Provvedimento del 12 Novembre 2014 recante le *Linee guida in materia di biometria*



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.**

**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](http://www.nctm.it)



MILANO  
Via Agnello, 12  
20121 Milano  
Tel.: +39 02 725511  
Fax.:+39 02 72551501

LONDON  
St Michael's House  
1 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, 1  
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

