



I controlli a distanza: come utilizzare le potenzialità offerte dal Jobs Act

Milano, 11 maggio 2016
Via Borghetto n. 3

Avv. Sergio Barozzi
Avv. Hulla Bissoni

ART. 4 ST. LAV. CO. 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».

ART. 4 ST. LAV. CO. 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».

ART. 4 ST. LAV. CO. 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 NOVITA'

Viene meno il divieto di controllo a distanza come principio generale dell'ordinamento.

COSA NON CAMBIA

Le apparecchiature che consentono il controllo a distanza possono essere installate solo se giustificate da esigenze organizzative e produttive, di tutela della salute (e del patrimonio aziendale) e previo accordo sindacale o, in mancanza di accordo, di autorizzazione da parte della DTL.

COSA CAMBIA 1

I c.d. «controlli difensivi» (per la «tutela del patrimonio aziendale») rientrano del comma 1.

COSA CAMBIA 2

Gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione (telefoni, pc portatili, auto aziendale, etc.) o per la gestione delle presenze (telepass, badge, tornelli, etc.) non subiscono la limitazione di cui al comma 1, quindi possono essere «installati» anche se consentono il controllo.

COSA CAMBIA 3

Nessuna limitazione all'uso delle informazione raccolte in modo corretto.
Le informazioni correttamente raccolte possono essere utilizzate a tutti i fini, compresi quelli disciplinari.

COSA CAMBIA 4

Le policy aziendali devono essere riviste alla luce delle nuove norme.
Non si possono utilizzare policy e regole standardizzate, ma devono essere personalizzate sulle singole realtà.
I dati trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati.

CRITICITA' E OPPORTUNITA' 1

Sono comunque permessi i controlli fatti con strumenti di terzi.

Le esigenze organizzative e produttive non sono il «controllo in se stesso» (tv per garantire sicurezza sul lavoro, videocamere perimetrali, controllo lavorazioni con telecamere, antirapina, etc.).

Non è ammesso uno strumento di puro controllo (telecamera nella segreteria).

Divieto di utilizzare software «spia».

CRITICITA' E OPPORTUNITA' 2

Strumenti per rendere la prestazione sono solo quelli che si rendono effettivamente necessari, o comunque utili, per eseguire il lavoro.

Fringe benefits: no.

Auto aziendali senza utilizzo lavorativo: no.

Tablet contenente applicazioni installate dall'azienda per ragioni tecniche: sì.

CRITICITA' E OPPORTUNITA' 3

Le informazioni sulle modalità d'uso devono ricomprendere quelle sulle modalità di raccolta: come, quando e con che mezzi il controllo può essere effettuato.

Le informazioni devono riguardare anche il modo in cui il lavoratore può utilizzare i mezzi aziendali in modo personale, quindi non soggetto a controllo.

IL TRATTAMENTO DEI DATI NEL RAPPORTO DI LAVORO

La normativa sulla privacy: definizioni e principi generali

- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196
- Regolamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (pubblicato nella GUUE il 4 maggio 2016 e applicabile in via diretta a partire dal 25 maggio 2018)



L'«INTERESSATO»

«INTERESSATO»

La persona fisica cui si riferiscono i dati personali (art. 4).



I «DATI»

«DATI PERSONALI»

Qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale (art. 4).

«DATI IDENTIFICATIVI»

I dati personali che permettono l'identificazione diretta dell'interessato (art. 4).

«DATI SENSIBILI»

I 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 (art. 4).



IL «TRATTAMENTO» DEI DATI

«TRATTAMENTO»

Qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuata anche senza l'ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la consultazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'estrazione, il raffronto, l'utilizzo, l'interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati (art. 4).



I SOGGETTI CHE EFFETTUANO IL TRATTAMENTO

«TITOLARE»

La persona fisica o giuridica cui competono le decisioni in ordine alle finalità, alle modalità del trattamento di dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso il profilo della sicurezza (art. 4). Il titolare "persona giuridica" l'entità nel suo complesso o l'unità od organismo periferico che esercita un potere decisionale del tutto autonomo sulle finalità e sulle modalità del trattamento, ivi compreso il profilo della sicurezza (art. 28). Il titolare può designare un responsabile specificando analiticamente per iscritto i compiti affidati, impartendo istruzioni e vigilando, anche tramite verifiche periodiche, sulla puntuale osservanza delle disposizioni di legge e delle proprie istruzioni.

«RESPONSABILE»

La persona fisica o giuridica preposta dal titolare al trattamento di dati personali (art. 4). Se nominato, deve essere individuato tra soggetti che per esperienza, capacità ed affidabilità forniscano idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza ed effettua il trattamento attenendosi alle istruzioni impartite dal titolare (art. 29).

«INCARICATI»

Le persone fisiche autorizzate a compiere operazioni di trattamento dal titolare o dal responsabile (art. 4). Detti soggetti operano sotto la diretta autorità del titolare o del responsabile, attenendosi alle istruzioni impartite (art. 30).



I DATI PERSONALI OGGETTO DI TRATTAMENTO

I dati personali oggetto di trattamento sono (art. 11):

- trattati in modo lecito e secondo correttezza;
- raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni di trattamento in termini compatibili con tali scopi;
- esatti e, se necessario, aggiornati;
- pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.



L'INFORMATIVA «INDIVIDUALIZZATA»

Il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano - anche in relazione alle ipotesi nelle quali la legge non richieda il suo consenso - una informativa individualizzata completa degli elementi indicati dall'art. 13 del Codice.

Nelle realtà produttive nelle quali, per ragioni organizzative (ad esempio, per l'articolata dislocazione sul territorio o per il ricorso consistente a forme di out-sourcing) o dimensionali, può risultare difficoltoso per il singolo lavoratore esercitare i propri diritti, è opportuna la designazione di un responsabile del trattamento appositamente deputato alla trattazione di tali profili (o di responsabili esterni alla società, che effettuino, ad esempio, l'attività di gestione degli archivi amministrativi dei dipendenti), indicandolo chiaramente nell'informativa fornita.



L'INFORMATIVA ALL'INTERESSATO

L'interessato deve essere previamente informato, oralmente o per iscritto, circa (art. 13):

- le finalità e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati;
- la natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati;
- le conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere;
- i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati, e l'ambito di diffusione dei dati medesimi;
- i diritti di cui gode;
- gli estremi identificativi del titolare e, se designati, del rappresentante e del responsabile (quando il titolare ha designato più responsabili è indicato almeno uno di essi, indicando il sito della rete di comunicazione o le modalità attraverso le quali è conoscibile in modo agevole l'elenco aggiornato dei responsabili; quando è stato designato un responsabile per il riscontro all'interessato in caso di esercizio dei propri diritti, è indicato tale responsabile).



I DIRITTI DELL'INTERESSATO

L'interessato ha diritto (art. 8):

- di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile;
- di ottenere l'indicazione: a) dell'origine dei dati personali; b) delle finalità e modalità del trattamento; c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici; d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza;
- di ottenere: a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati; b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati; c) l'attestazione che le dette operazioni sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- di opporsi, in tutto o in parte: a) al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta, per motivi legittimi; b) al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.



IL CONSENSO DELL'INTERESSATO

Il trattamento dei dati è, di regola, ammesso solo con il consenso espresso dell'interessato che può riguardare l'intero trattamento ovvero una o più operazioni dello stesso, validamente prestato solo se è espresso liberamente e specificamente in riferimento ad un trattamento chiaramente individuato, se è documentato per iscritto, e se sono state rese all'interessato le informazioni di cui all'art. 13 (art. 23).

Il trattamento può essere effettuato senza il consenso (tra le varie ipotesi previste) quando lo stesso (art. 24):

- è necessario per adempiere ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria;
- è necessario per eseguire obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato o per adempiere, prima della conclusione del contratto, a specifiche richieste dell'interessato.



IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL LAVORATORE

Deve svolgersi nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali (art. 1).

Il trattamento dei dati (diversi da quelli sensibili e giudiziari) che presenta rischi specifici per i diritti e le libertà fondamentali, nonché per la dignità dell'interessato, in relazione alla natura dei dati o alle modalità del trattamento o agli effetti che può determinare, è ammesso nel rispetto di misure ed accorgimenti a garanzia dell'interessato, ove prescritti dal Garante, in applicazione dei principi sanciti dal Codice Privacy, nell'ambito di una verifica preliminare all'inizio del trattamento, effettuata anche in relazione a determinate categorie di titolari o di trattamenti, anche a seguito di un interpello del titolare (art. 17).



IL RISPETTO DEI PRINCIPI DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

- **LICEITA' E CORRETTEZZA:** i dati personali possono essere trattati dal datore di lavoro in modo lecito e secondo correttezza, nella misura in cui siano necessari per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro; devono essere raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni di trattamento in termini compatibili con tali scopi; devono essere conservati in una forma che consenta l'identificazione del lavoratore per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i dati essi sono stati raccolti o successivamente trattati (art. 11).
- **PERTINENZA E NON ECCEDEENZA:** i dati personali devono essere pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati; lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti (art. 11).



IL RISPETTO DEI PRINCIPI DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

- **NECESSITA'**: i sistemi informativi e i programmi informatici sono configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi, in modo da escluderne il trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante, rispettivamente, dati anonimi od opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità (art. 3).
- **TRASPARENZA**: grava sul datore di lavoro l'onere di indicare, chiaramente e in modo particolareggiato, quali sono le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se e in che misura e con quali modalità vengono effettuati i controlli.



LE MISURE DI SICUREZZA

«IDONEE E PREVENTIVE»

I dati personali oggetto di trattamento sono custoditi e controllati, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati e alle specifiche caratteristiche del trattamento, in modo da ridurre al minimo, i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza (art. 31).

«MINIME»

I titolari del trattamento sono, comunque, tenuti ad adottare le «misure minime» volte ad assicurare un livello minimo di protezione dei dati personali (art. 33).



VIOLAZIONE

I dati personali trattati in violazione della disciplina in materia di trattamento dei dati non possono essere utilizzati (art. 11).

La violazione della raccolta di dati e pertinenza - art. 113 Codice Privacy che richiama l'8 St. Lav. - e del controllo a distanza - art. 114 Codice Privacy che richiama l'art. 4 St. Lav. - è punita con le sanzioni penali di cui all'art. 38 St. Lav. = ammenda da € 154 a € 1549 - arresto da 15 giorni a 1 anno (art. 171 Codice Privacy).



TRATTAMENTO DEI DATI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il Garante della Privacy si è pronunciato sul trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro:

- Gestione del rapporto di lavoro (23.11.2006)
- Posta elettronica e Internet (10.03.2007)
- Videosorveglianza (08.04.2010)
- Localizzazione dei veicoli (04.10.2011)
- Smartphone (11.09.2014)
- Email di dipendenti ed ex dipendenti (30.07.2015)
- Email (13.01.2016)



LEXELLENT,
Your partner in law.

www.lexellent.it

